

Anni-Veera Aitolehti

”THIS IS HOW I AM”

– Draamamenetelmät esiintymiskoulutuksessa

Opinnäytetyö

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU

Esittävän taiteen koulutusohjelma

Toukokuu 2011

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Hyvinvoinnin ja kulttuurin yksikkö	Aika Toukokuu 2011	Tekijä/tekijät Anni-Veera Aitolehti
Koulutusohjelma Esittävä taide		
Työn nimi ”This is how I am” – Draamamenetelmät esiintymiskoulutuksessa		
Työn ohjaaja Sarah Nelson		Sivumäärä 55 + 7
Työelämäohjaaja Juhani Palojarvi		
<p>Tässä opinnäytetyössä kuvataan Summer School in Limelight Management -kurssin esiintymiskoulutuksen työpajoja, niiden suunnittelua sekä työpajoista syntyntä palautetta. Opinnäytetyö on hankkeistettu Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Tekniikan ja Liiketalouden yksikköön. Opinnäytetyössä on tutkittu kuinka soveltavaa draamaa käyttävä esiintymiskoulutus rakennetaan ja rakentuu sekä mitkä ovat teatteri-ilmaisun ohjaajan vahvuudet ja haasteet esiintymiskoulutuksen opettajana. Perimmäinen kysymys on millainen on teatteri-ilmaisun ohjaajan pitämä hyvä esiintymistaidon kurssi?</p> <p>Tämä tutkimus on laadullinen tapaustutkimus ja sen käytännön osuutena olleet esiintymistaidon työpajat on pidetty Kokkolassa elokuussa 2010. Tutkimusaineistona ovat työpajasuunnitelmat, työpajojen aikana tehdyt muistiinpanot, työpajojen päätteeksi pidetty työpäiväkirja, työpajoista tehdyt raportit, ryhmäläisten täyttämät tutkimus- ja palautelomakkeet, palautekeskusteluissa tehdyt muistiinpanot sekä opinnäytetyöohjaajalta saatu palaute työpajoista.</p> <p>Työssä kuvataan teatteri-ilmaisun ohjaajan ohjaajuuteen vaikuttavia draaman käsitteitä, kuten vakava leikillisuus, esteettinen kahdentuminen, draaman mukanaan tuoma vastuu, ryhmähengen ja reflektion merkitys ja draaman voima oppimisen edistäjänä sekä forum- ja improvisaatioteatterin keskeiset periaatteet.</p> <p>Tutkimuslomakkeet osoittivat, että kurssille osallistuneet odottivat työpajoista lisääntyvää kehonkielen tuntemusta, persoonallista kasvua sekä esiintymistaitojen kehitystä. Palautelomakkeista tuli ilmi, että ryhmäläiset olivat saaneet työpajoista jopa paljon enemmän kuin osasivat odottaa. Ryhmäläiset kertoivat, että soveltavan draaman harjoitteet toimivat hyvin esiintymistaidon opettamisen välineenä myös soveltavaa draamaa ennestään tuntemattomien näkökulmasta. Keskeisiksi oppimisen mahdollistajiksi nousivat soveltavassa draamassa tapahtuva kokemuksellinen oppiminen sekä kokemusten reflektointi. Tutkimuksessa ilmeni, että teatteri-ilmaisun ohjaajan vahvuus esiintymistaidon opettajana on osallistaminen sekä reflektion tukeminen. Esiintymistaidon opettamisessa haasteita olivat ryhmäprosessien kanssa toimeen tuleminen sekä vaihtuvien tilanteiden hyödyntäminen.</p>		
Asiasanat Esiintymiskoulutus, soveltava draama, teatteri-ilmaisun ohjaaja.		

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES	Date	Author
Unit of Health, Welfare and Culture	May 2011	Anni-Veera Aitolehti
Degree programme Performing Art		
Name of thesis "This is how I am" – Teaching performing skills with drama method		
Instructor Sarah Nelson		Pages 55 + 7
Supervisor Juhani Palojärvi		
<p>This thesis explores the workshops in performing skills and public speaking during The Summer School Limelight Management 2010. The focus of the research study is the planning and implementation of the workshops and their feedback. The thesis is an undertaking of the Unit of Business and Technology of Central Ostrobothnia University of Applied Sciences. The aim of this thesis is to research how applied drama can be used for workshops in performing skills and public speaking and to find out about the challenges and strengths of a drama instructor as a teacher in such workshops.</p> <p>This is a qualitative case study and the workshops took place in Kokkola in August 2010. The workshop plans, notes written during the workshops, the diary and reports of them, research and feedback forms filled by group members and feedback of the instructor were been used as research material.</p> <p>This thesis describes the main ideas influencing the instructor, e.g. serious playfulness, aesthetic duplication, the responsibility of the instructor, the importance of group cohesion, the reflection of action as well as the power of drama education. The main principles of improvised theatre and forum theatre are also explained.</p> <p>The research forms show that participants of the workshops wanted did not only learn about body language and public performing, but also wanted to develop as human beings. The feedback forms show that group members had received even much more than they had expected. They thought that applied drama works very well, even from the point of view of those who had no previous experience of applied drama. The main aspects enabling learning were the experiences during the exercises and the reflection afterwards. The research shows that the strengths of a drama instructor as a teacher of performing skills are the ability to create group involvement and support reflection. The challenges are dealing with the group process and being creative in changing situations so as to benefit the group and the learning of its members.</p>		
Key words Applied drama, drama instructor, public speaking, performing skills.		

ESIPUHE

Kesällä 2010 Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Tekniikan ja Liiketalouden yksikkö järjesti kansainvälisen Summer Schoolin otsikolla Limelight Management. Sen oli tarkoitus yhdistää innovatiivisesti liiketalouden ja esittävän taiteen osaamista niin, että lopputuloksena olisi kahden viikon kurssi, joka tarjoaisi erilaisen näkökulman johtamiseen. Esitteessä luvataan, että kurssilla opitaan olemaan itsevarmoja julkisissa esiintymisissä, tiedetään miten olla luonnollisia ja vakuuttavia sekä osataan hallita omaa kehonkieltä.

Kurssilla oli kolme opettajaa: Keski-pohjanmaan ammattikorkeakoulun Liiketalouden yliopettaja, joka toimi myös Summer Schoolin rehtorina, Lapin yliopiston professori sekä minä, teatteri-ilmaisun ohjaaja -opiskelija. Liiketalouden yliopettaja opetti otsikoilla ”Johdaminen vaikeissa tilanteissa” sekä ”Kuinka tulla toimeen hankalien ihmisten kanssa”. Lapin yliopiston professorilla aiheet olivat projektien hallinta, johtajuus liike-elämässä sekä globalisoituvan liike-elämän ympäristölliset seuraukset. Itse kehitin minulle annetuista teemoista ”Kehonkieli” ja ”Vakuuttavasti puhuminen” omat opetusaiheeni, joista lisää edempänä.

Summer School 2010 sijoittui ajalle 9-22.8.2010. Opetuspäiviä oli yhteensä yhdeksän, joista minä opetin kolme. Kurssi oli alun perin tarkoitettu järjestää leirikeskus Villa Elbassa, mutta tilanteen muututtua tunnit pidettiin Liiketalouden yksikön tiloissa ja oppilaat majoituivat pääasiassa omissa kodeissaan. Kurssilaisille järjestettiin iltaohjelmaa ja viikonloppuisin päiväretkiä, joiden suunnittelusta vastasi suurimmaksi osaksi Summer Schoolin projektipäällikkö.

Kurssia markkinoitiin ympäri maailmaa liike-elämässä jo oleville sekä alan opiskelijoille. Kurssille osallistui kuitenkin vain yksi ulkomailta tullut opiskelija sekä kahdeksan Keski-Pohjanmaan ammattikoreakoulun kansainvälistä opiskelijaa. Kurssista jäi kaikille hyviä kokemuksia ja se päätettiin pitää uudelleen seuraavana vuonna.

Tässä opinnäytetyössä käytän omaa osuuttani Summer School 2010:n toteuttamisessa tutkimusmateriaalina. Kuvaan valmisteluprosessin, toteuttamisen, oman pohdintani ja opiskelijoiden arvioinnit.

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
ESIPUHE
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 DRAAMA TOIMII	3
2.1 Oppiminen ja opettaja	5
2.2 Oma opettajuuteni	6
3 PROSESSIKUVAUS	9
3.1 Mukaan projektiin	9
3.2 Koulutuksen aiheeseen tutustuminen	11
3.3 Taulukointi	13
3.4 Työpajojen valmistaminen	16
3.5 Suunnitteluvaiheessa kohtaamiani haasteita	19
3.6 Työpajasuunnitelmien hiominen	21
4 ESIINTYMISTAIDON TYÖPAJAT	22
4.1 Työpaja 1: Tutustuminen draamatyöskentelyyn, oma persoona ja läsnäolo	22
4.1.1 Tilanne ja aloitus	22
4.1.2 Keskeiset harjoitteet	23
4.1.3 Ryhmässä tapahtuu	24
4.2 Työpaja 2: Kontakti ja vuorovaikutus	25
4.2.1 Tilanne ja aloitus	25
4.2.2 Keskeiset harjoitteet	26
4.2.3 Lopetus	28
4.3 Työpaja 3: Esiintymispelot ja rentous	29
4.3.1 Tilanne ja aloitus	29
4.3.2 Keskeiset harjoitteet	29
4.3.3 Lopetus	31
4.4 Työpaja 4: Hengitys ja äänenkäyttö sekä esityksen suunnittelu, roolit ja maneerit	31
4.4.1 Tilanne ja aloitus	31
4.4.2 Keskeiset harjoitteet	32
4.4.3 Ryhmässä tapahtuu	32
4.4.4 Lopetus	34
4.5 Työpaja 5: Johtajan hyvät ominaisuudet, vakuuttavuus ja kehonkieli	34
4.5.1 Tilanne ja aloitus	34
4.5.2 Keskeiset harjoitteet	35
4.6 Työpaja 6: Vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot	37
4.6.1 Tilanne ja aloitus	37
4.6.2 Keskeiset harjoitteet	37
4.6.3 Lopetus	38
5 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI	40
5.1 Tutkimuslomakkeet	40
5.2 Palautelomakkeet	42

5.3 Opinnäytetyöohjaajan palaute	46
5.4 Palaute Summer Schoolista	48
6 TULOKSET JA POHDINTA	50
6.1 Kurssin rakentaminen ja rakentuminen	50
6.2 Teatteri-ilmaisun ohjaajan vahvuudet ja haasteet esiintymistaidon opettamisessa	53
6.3 Jatkotyöstö	55
LÄHTEET	56
LIITTEET	
TAULUKOT	
Taulukko 1. Koulutuksen osa-alueet ja järjestys	13
Taulukko 2. Ryhmäläisten vastaukset annettuihin kysymyksiin asteikolla 1-5	46

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä kuvaan Summer School Limelight Management -kurssin soveltavan draaman menetelmiä hyödyntävän esiintymiskoulutuksen suunnittelun ja osia toteutuksesta, ryhmäläisiltä sekä työpajoja seuranneelta opinnäytetyöohjaajalta saadut palautteet sekä teatteri-ilmaisun ohjaajan arvoja ja käsitteitä.

Koska minulla ei ollut aiempaa kokemusta esiintymistaitojen opettamisesta, olen koonnut opetettavat aiheet kokonaisuudeksi itse puheviestinnän teoksiin tutustumalla. En myöskään ole löytänyt suomalaista kirjallista tietoa soveltavan draaman käytöstä esiintymiskoulutuksessa. Olen soveltanut teatteri-ilmaisun perusharjoitteita sekä improvisaatio- että forumteatteriharjoitteita palvelemaan esiintymistaidon oppimista. Kuvaan yhtenä suunnitteluprosessin osana myös yhteistyökumppaneiden ja kurssin muiden kouluttajien kanssa tapahtunutta yhteistyötä ja siinä oppimiani asioita.

Suunnittelin esiintymistaidon opetuksen kuudeksi työpajaksi. Nostan esiin työpajojen keskeisiä harjoitteita ja ryhmäläisten niissä oppimia asioita. Kuvaan työpajoista myös sellaisia tapahtumia, joissa jouduin ohjaajana muuttamaan suunnitelmiani ja sanoittamaan harjoitteiden tavoitteita uudelleen, koska alkuperäisessä muodossaan ne eivät toteudu. Työpajojen aikana ryhmästä tuli tiivis ja siinä käynnistyi oma ryhmäprosessinsa. Kuvaan myös joitain ryhmäprosessin osia, joiden kanssa ohjaajana jouduin tekemisiin.

Keräsin ryhmäläisiltä palautetta esiintymistaidon työpajoista aluksi tutkimuslomakkeella ja lopuksi palautelomakkeella. Kuvaan miten purin auki saatua tietoa ja miten sitä tulkituin. Kuvaan ryhmäläisten odotukset esiintymistaidon koulutuksen osalta sekä palautelomakkeista ilmi tulleita oppimiskokemuksia ja kehittämisideoita. Tutkimuksen lopussa kuvaan vielä opinnäytetyöohjaajaltani saatua palautetta työpajojen ohjaamisesta sekä ryhmäläisiltä saatua koko Summer Schoolia koskevaa palautetta. Näiden palautteiden tulkitsemisen myötä sain tietoa teatteri-ilmaisun ohjaajan erityisosaamisesta esiintymistaidon opettajana.

Kuvaan työssä myös omaan ohjaajuuteeni vaikuttavia draaman genrejä ja käsitteitä, jotta lukija voi ymmärtää teatteri-ilmaisun ohjaajan ohjaajuuden taustalla olevia arvoja ja käsitteitä. Nostan esiin vakavan leikillisyyden sekä esteettisen kahdentumisen käsitteet, draa-

man mukanaan tuoman vastuun, ryhmähengen ja reflektion merkityksen sekä soveltavan draaman voiman kokemuksellisen oppimisen näkökulmasta. Kuvaan lyhyesti myös itselleni tärkeitä draaman genrejä kuten Augusto Boalin osallistava forumteatteri sekä Keith Johnstonen improvisaatioteatteri. Kuvailen improvisaatioteatterin keskeiset periaatteet kuten yhteistyö, iloinen mokaaminen, suunnittelemattomuus ja hetkessä eläminen sekä uusien maailmojen löytäminen.

Tässä opinnäytetyössä tutkin kahta asiaa: 1. Miten toimiva soveltavaa draamaa käyttävä esiintymistaidon koulutus rakennetaan ja rakentuu? Millainen on valmisteluprosessi, mitkä ovat keskeiset teemat, miten soveltava draama koetaan oppimisessa ja mitkä harjoitteet palvelevat oppimista? 2. Mitkä ovat teatteri-ilmaisun ohjaajan vahvuudet ja haasteet esiintymistaidon opettajana? Millaisia vahvuudet ja haasteet ovat oppimisprosessin ohjaajana, harjoitteiden ohjaajana sekä ryhmän ohjaajana? Peruskysymys tavallaan onkin, millainen on teatteri-ilmaisun ohjaajan pitäjä hyvä esiintymistaidon kurssi.

2 DRAAMA TOIMII

Mikä tekee draamasta erityistä? Mitä soveltava draama opettaa? Miksi soveltava draama on hyvä väline opettaa? Miksi draama pitäisi saada oppiaineeksi kouluunkin?

Draamassa piilee erityinen voima. Yksi tapa kuvata tätä voimaa on kokemuksellinen oppiminen. Kokemuksellinen oppiminen on David A. Kolbin termi, jolla tarkoitetaan sitä, että oppiminen on jatkuvaa toimintaa, joka perustuu oppijan omiin kokemuksiin ja opiskeltavan aineksen prosessointiin. Nimenomaan soveltavassa draamassa yksilöt ja ryhmät pääsevät tutkimaan omia ajatuksiaan, tunteitaan ja käsityksiään kokemuksen sekä eläytymisen kautta. Kokemuksellinen oppiminen koskettaa oppijaa monipuolisesti ja se voidaan nähdä kokonaisvaltaisena muutosprosessina, jossa kehitytään tiedollisesti, taidollisesti, asenteellisesti sekä sosiaalisesti. (Hagman 2009, 6, 24.)

Niin soveltavan draaman kuin kokemuksellisen oppimisenkin tärkeä tekijä on reflektio. Draamatyöskentelyssä ei vain leikitä hassuja leikkejä ja tehdä sattumanvaraisia harjoitteita, vaan tarkoitus on kokea ja reflektion avulla purkaa koettu asia tiedoksi, pohtien ja analysoiden toiminnassa tehtyjä päätöksiä. Kokemus ei ole tae oppimisesta, vaan koettua on analysoitava ja tieto on liitettävä johonkin. Reflektio osoittaa työskentelyn merkittävimmät tapahtumat ja syventää ryhmäläisten ymmärrystä koetusta. Soveltavassa draamassa reflektointi tapahtuu yleensä ryhmässä ja näin ollen ryhmäläisten erilaiset kokemukset, ajatusmaailmat ja tavat sanoittaa maailmaa vaikuttavat toisiinsa. Kokemusten vertailu ryhmässä mahdollistaa kokemusten uudelleentulkinnan joka antaa mahdollisuuden uusien näkökulmien kautta tulkinnan ja ajatusten muutokselle. (Hagman 2009, 16-19, 74; Heikkinen 2005, 43.)

Draamassa opitaan itsestä, aiheesta ja draamasta. Tämä kolmijako kattaa kaiken draamatyöskentelyn, tapahtuipa draamatyöskentely opetuksen välineenä tai itseisarvona. Soveltavan draaman yksi keskeinen tavoite on siis lisätä ryhmäläisten itsetuntemusta. Draamassa ja sen avulla saa tietoa omasta ajattelusta, päätöksenteosta, vuorovaikutusmalleista, tunteista, ongelmanratkaisutaidoista ja arvoista. Soveltavassa draamassa yhdistyy luovuus ja kokeileminen: itsensä saa laittaa likoon, kokea tunteita ja asioita, jotka eivät ole arkielämässä mahdollisia, tutkia kuvia maailmasta jossa eletään sekä ymmärtää asioita laajemmin ja

syvemmin. (Hagman 2009, 2; Heikkinen 2004, 23, 24; Heikkinen 2005, 37, 39; Teerijoki 2000.)

Yksi toimivan soveltavan draamatyöskentelyn keskeinen elementti on esteettinen kahdentuminen. Esteettinen kahdentuminen tarkoittaa yhtäaikaista elämistä kahdessa maailmassa: todellisuuden tässä ja nyt hetkessä sekä draaman maailmassa, fiktiossa. Draamassa jokaisen todellinen minä voi unohtua hetkeksi, mutta se ei katoa: osallistujat tiedostavat draaman maailman olevan fiktiota ja että todellinen maailma jatkaa kulkuaan fiktion ulkopuolella. Todelliseen maailmaan on mahdollista palata koska tahansa ja tarkastella tässä ja nyt hetkessä äsken fiktiossa koettuja asioita, reflektoida. Esteettinen kahdentuminen mahdollistaa myös osallistujien vakavan leikillisyyden. Vakava leikillisuus tarkoittaa, että osallistujat tietävät leikkivänsä, olevansa draaman fiktiivisessä maailmassa, mutta sillä hetkellä se on heille totisinta totta. Se, mitä usein kutsutaan leikkimiseksi, soveltavan draaman harjoitteiden tekeminen, voi olla vakavaa tai hauskaa, iloista tai surullista, mutta soveltavan draaman tavoitteiden täyttämiseksi se on otettava vakavasti. (Hagman 2009, 10; Heikkinen 2004, 47-76, 102; Heikkinen 2005, 45-47.)

Soveltavassa draamassa ryhmällä ja ryhmän toiminnalla on erityinen merkitys. Ryhmän ohjaajan keskeinen tehtävä onkin luoda ryhmään turvallinen ja avoin ilmapiiri, hyvä ryhmähenki. Ryhmän on annettava luottamuksensa ohjaajalle ja tunnettava toisiaan jonkin verran, jotta hyvä ryhmähenki voi muodostua ja ryhmäläisten on mahdollista luottaa toisiinsa sekä uskaltaa olla avoimesti omia itsejään. Hyvä ryhmähenki sallii kokeilemisen ja epäonnistumisen ja se on merkityksellisen kehittymisen elinehto. Ohjaaja pyrkii luomaan ryhmään myös sellaisen ilmapiirin, jossa on mahdollisuus dialogiselle kohtaamiselle, kommunikaation ideaalitalalle. Dialoginen suhde perustuu molemminpuolisuuteen ja toisen näkökulman huomioon ottamiselle. Dialogissa pyritään kuuntelemaan tarkkaavaisesti ja ymmärtämään kaikki näkemykset, joita muut esittävät. Kun dialogisuus draamassa toteutuu, tapahtuu ryhmäläisten välillä aitoa kohtaamista, hyväksymistä ja ymmärtämistä. (Heikkinen 2004, 181; Heikkinen 2005, 173, 179; Isaacs 1999, 40; Owens & Barber 1997, 15; Puhakka 2005, 66; Teerijoki 2000; Vuorinen 1993, 31.)

2.1 Oppiminen ja opettaja

Nykyajan muuttuneet käsitykset oppimisesta painottavat oppijan aktiivista osallistumista opettajakeskeisyyden sijaan. Oppiminen voidaan määrittää laadulliseen muutokseen pyrkimiseksi, jossa persoonallisuus sekä kriittinen ajattelu kehittyvät, asenteet muuttuvat ja motivaatio herää. Postmodernin ajattelun mukaan oppiminen ei ole opettajan vastuulla, vaan oppijoille kehittyä oman oppimisen omistajuus, tunne, että asioiden omaksuminen ja soveltaminen on oppijasta itsestään kiinni. Soveltava draama tarjoaa välineen oppia ja oivaltaa itse sekä aktivoi monia erilaisia oppijoita ja oppimistapoja. Soveltava draama ei kuitenkaan koskaan ole pelkkä väline, koska yhteistoiminnallisuus, kokonaisvaltaisuus, eläytyminen, nyt-henkisyys sekä fiktiota ja faktaa yhdistävä muoto tekevät siitä laadullisesti jotakin enemmän. Soveltava draama edistää laadullista oppimista, edesauttaa laajempaa tietoisuutta ja ymmärrystä ihmisten välisistä vuorovaikutustaidoista ja sosiaalisista suhteista. (Hagman 2009, 3, 24; Owens & Barber 1997, 11; Teerijoki 2000; Vuorinen 1993, 50.)

Draaman erityisenä tehtävänä on edistää oppilaan kasvua itsensä tuntevaksi, itsetunnoltaan terveeksi ja luovaksi ihmiseksi, joka kykenee ilmaisemaan itseään monipuolisesti ja toimimaan rakentavassa vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten ja ihmisryhmien kanssa. (Perusopetus 2020 – yleiset valtakunnalliset tavoitteet ja tuntijako, 168.)

Soveltavan draaman avulla ja sen kautta on mahdollista oppia niin lasten kuin aikuistenkin. Uudesta perusopetuksen tuntijaon ehdotelmasta huolimatta draama ei vielä ole oppiaine kouluissa. Kuitenkin aikuiskoulutuksessa draamaa käytetään laajasti opetuksen välineenä muun muassa kasvatus- ja opetusalan sekä sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa. Tutkimukset osoittavat, että soveltavan draaman menetelmät tukevat hyvin osallistujien oppimisprosessia. Soveltavan draaman menetelmin tapahtuvassa koulutuksessa osallistujat ovat osanneet viedä ajatteluaan ja reflektointiaan pidemmälle, luoda uusia yhteyksiä, linkittää oppimaansa käytännön taitoihin ja avartaa ajatteluaan. (Hagman 2009, 2-3, 24, 74.)

Teatteri-ilmaisun ohjaaja ei ole ensisijaisesti opettaja, koska koulutuksessa ei ole riittävästi opettajuuteen vaadittavia pedagogisia opintoja. Välillä teatteri-ilmaisun ohjaajasta kuitenkin tulee opettaja, lisäkoulutuksen, työkokemuksen, muun perehtyneisyyden tai tilaisuuden kautta. Silloin teatteri-ilmaisun ohjaajasta tulee draamaopettaja, jonka laatu eroaa perinteisen opettajuuden laadusta ja se sisältää tutkijan, opettajan ja taiteilijan roolit. Perinteisen

mallin mukainen opettaja on tietoa jakava, kun draamaopettaja on kannustaja, opastaja, kyseenalaistaja, kanssaoppija ja oppimisen mahdollisuuksien luoja. Draamaopettajan tehtävä on tuoda merkitykset näkyviksi, tehdä yhteenvetoja ja kannustaa ryhmäläisiä oivaltaamaan. Hyvän opettajan tehtävä on myös tehdä oppilaille tilaa, kannustaa heitä osallistumaan, kokemaan ja keskustelemaan. Hyvän draamaopettajan ominaisuuksia ovat myös joustavuus, kekseliäisyys, luovuus, uteliaisuus, kriittisen reflektoinnin hallinta, kyky käyttää mahdollisuuksia sekä kyky sietää levottomuutta ja epävarmuutta. Hyvä draamaopettaja on auktoriteetti ja samalla osa ryhmää; hänen on oltava hellä mutta riittävän tiukka. Draamaopettajan on tärkeää olla myös inhimillinen sekä läheinen oppilaitaan kohtaan ja hänen on osattava laittaa itsensä likoon samalla tavoin kun hän kehottaa ryhmäläisiään tekemään. (Brenifier 2001, 45; Heikkinen 2004, 155-156, 160-161; Heikkinen 2005, 176-178; Opinto-opas 2007, 204-209; Puhakka 2005, 66-73.)

2.2 Oma opettajuuteni

Oma opettajuuteni sisältää edellä lueteltujen soveltavassa draamassa oppimisen ja draamaopettajuuden laatujen lisäksi improvisaatioteatterista sekä forumteatterista omaksuttuja arvoja. Lisäksi omassa ohjaajuudessani nousee esiin joitain psykodraaman vaikutteita. Olen elänyt ympäristössä, jossa psykodraaman ryhmäkäsitys on vaikuttanut. Siinä yksilön huomioiminen ryhmässä, ryhmäläisten suhteet sekä ryhmäkokonaisuus ovat keskeisiä (Merricki 2008.). Oppiessani Keith Johnstonen kehittämän improvisaatioteatterin perusteita hämmennyin siitä, kuinka paljon hyvän improvisoijan säännöt ja ominaisuudet ovat samoja, jotka tekevät myös arjessa ihmisestä mukavan ja yhteistyökykyisen. Improvisaatiossa 1+1 ei olekaan 2, vaan 3; yhteistyössä syntyy summaansa suurempia ideoita ja maailmoja. Minulle improvisaatioteatterissa, oleellisia asioita ovat joo ja -periaate, moka on lahja -periaate, suunnittelemattomuus ja värien kirkastuminen.

Yksi improvisaation peruskäsitteistä on hyväksyminen, tyrmäyksen vastakohta. Tyrmäymällä tehdään toisen tarjous merkityksettömäksi, hyväksymällä ja jatkamalla toisen tekemää tarjousta annetaan itsen vaikuttua ja muuttua vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. Hyväksymällä toisen idea vahvistetaan toisen tunnetta siitä, että hänellä on jotakin annettavaa. Tällainen tunne on onnistumisen tunteen lisäksi yksi oleellisimpia itseluottamuksen muodostumisen kannalta. Vastaamalla toisen tarjoukseen ”joo ja...” viedään ideaa

eteenpäin; improvisaatio on jatkumo, joka on suoraan verrattavissa mihin tahansa vuorovaikutustilanteeseen. (Koponen 2004, 40-42; Routarinne 2004, 75-76.)

Jos etukäteen pelkää ja jälkikäteen häpeää, on toiminta jännittynyttä suorittamista ja siitä puuttuu kaikki luovuus. Improvisaatiossa pyritään siihen, että moka on lahja. Improvisaatiossa on paljon erilaisia pelejä ja leikkejä, jotka perustuvat ”oikein tekemiselle” ja moka- tessa pelistä tippuu pois. Näin saadaan harjoiteltua vakavaa leikillisyyttä ja äärimmäistä keskittymistä. Improvisaatiossa kun joku mokaa ja tippuu pelistä, hänelle annetaan raivoi- sat aplodit ”Hyvin mokattu!”. Näin ollen improvisoijan ei tarvitse hävetä tekemäänsä vir- hettä. Oppiminen ei ole mahdollista ilman epäonnistumisia ja niistä oppimista, siksi mokia on turha pelätä. Kun improvisaatiossa mokaa, tapahtuu myös aina jotakin uutta ja odotta- matonta. Näistä käänteistä pitäisi pystyä ottamaan kiinni ja nauttimaan, sillä suunnittele- malla yhtä hienoja käänteitä ei saa aikaan. (Routarinne 2004, 71-72, 128.)

Improvisaatiossa pyritään suunnittelemattomuuteen; hetken elävyyteen, aitoon vuorovaiku- tukseen ja läsnäoloon. Yksi improvisaation kultaisista käskyistä onkin Älä suunnittele. Kun astuu lavalle ilman suunnitelmia, valmiina tarttumaan mihin tahansa impulssiin viedä tari- naa eteenpäin, on mahdollista toimia muiden kanssa yhdessä. Jos taas lavalle astuessasi sinulla on valmis idea mitä haluat tehdä, menee lavallaoloaikasi siihen, kun yrität viestiä ideaasi kanssanäyttelijälle, eikä mitään oikeasti voi tapahtua. Improvisaatiossa pitää antaa hetkelle mahdollisuus, uskaltaa olla tyhjän päällä ja luottaa siihen, että jotain tapahtuu. (Koponen 2004, 50-52; Routarinne 2004, 164-168.)

Johnstonen luomassa improvisaatioteatterissa on iso kasa sääntöjä, joita varsinkin aloittelij- jan on mahdoton toteuttaa samaan aikaan. Pitäisi toimia, eikä vetkutella, hyväksyä eikä tyrmätä, rikkoa syntyneitä rutiineja, keskittyä olennaiseen eli säilyttää fokus, välttää gägei- lyä eli itsensä esiin nostamista muiden kustannuksella, tehdä yhteistyötä, vaikuttua, olla hetkessä, saada kaveri näyttämään hyvältä, olla positiivinen ja omata iloisen mokaamisen asenne. Kaikki nämä ohjenuorat voi suoraan ottaa omaankin elämään, sillä ne ovat hyvien vuorovaikutustaitojen perusteita. (Koponen 2004, 40, 50-52.)

Improvisaatioteatteri on usein tekijöilleen riippuvuutta aiheuttavaa. Improvisoimiseen jää koukkuun, koska improvisoidessa tulee hyvä ja energinen olo ja silloin maailma näyttää kirkkaammalta. Johnstone puhuu värien kirkastumisesta Impro -kirjansa esipuheessa:

Kun kasvoin aikuiseksi kaikki alkoi näyttää harmaalta ja tylsältä. Saatoin vielä muistaa lapsuuteni kokemusten uskomattoman intensiteetin. Ajattelin, että aistimuksien turtuminen on ikääntymisen väistämätön seuraus – että näkökyky pakostakin hämärtyy iän myötä. En ymmärtänyt, että kirkkaus piilee mielessä. Myöhemmin olen keksinyt temppuja, jotka saavat maailman kirkastumaan noin viidessätoista sekunnissa ja vaikutus kestää tunteja. (Johnstone 1979, 13.)

Toinen minulle tärkeä teatterin muoto on brasilialaisen Augusto Boalin kehittämä osallistava ja aktivoiva forumteatteri. Boal kehitti ensin sorrettujen teatterin (Theatre of the Oppressed) Brasilian köyhille sotilasdiktatuurin sortoa vastaan. Myöhemmin Euroopassa hän kehitti forumteatterin tutkimaan psykologisempia ongelmia kuten yksinäisyyttä ja tyhjyyden tunnetta. Molemmissa oleellinen rooli on jokerilla, joka toimii yleisön ja näyttelijöiden välissä osallistamalla yleisöä ja ohjaamalla esitystä. Forumteatterissa näyttelijät esittävät harjoitellun kohtausten tai kohtausten sarjan. Esityksessä on aina ainakin sorrettu, sortaja ja mahdollistaja. Esitys loppuu maksimaaliseen konfliktitilanteeseen. Sen jälkeen jokeri keskustelee yleisön kanssa esityksen todenmukaisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Esityksen tarkoitus on herättää yleisössä halu puolustaa sorrettua. Jokeri voi kutsua katsojia näyttämään mahdollisia toimintatapoja, jolloin katsojasta tulee katsoja-näyttelijä. Myös muilla tekniikoilla voidaan tutkia ja analysoida epäkohtia yhdessä yleisön kanssa. (Boal 1979, 174; Boal 2002, 230, 242, 245; Hellman-Eronen 2008, 7-10.)

Minulle forumteatterissa oleellista ja elävää on kannustus vaikuttaa omaan elämään ja erilaisten vaihtoehtojen tutkiminen. Forumteatterissa harvoin löydetään ongelmaan yhtä oikeaa ratkaisua, vaan tarkoitus on tutkia erilaisia tapoja, avata osallistujien silmiä ja edesauttaa ajattelua. Kun forumesityksessä tai -työpajassa pääsee katsomaan ja kokemaan, tulee myös tietoisemmaksi omista mielipiteistään, arvoistaan, omasta elämästään ja siitä, millaista sen haluaisi olevan. Forumteatteri kannustaa toimimaan, eikä alistumaan vallitseville olosuhteille, olemaan oman itsensä herra, päättämään itse omasta elämästään.

Käytän sitten mitä draaman genreä tahansa pidän tärkeänä sen huomioimista, että draamassa liikutaan itsetuntemuksen ja minäkuvan muodostumisen kannalta hyvin herkillä ja merkityksellisellä alueella. Siksi en käytä soveltavan tai osallistavan draaman menetelmiä vain leikkeinä tai peleinä, vaan pyrin luomaan ryhmään turvallisen ilmapiirin, yhteiset päämäärät sekä säännöt. (Teerijoki 2000, 57.)

3 PROSESSIKUVAUS

3.1 Mukaan projektiin

Summer School 2010:n rehtori etsi joulukuussa 2009 Taiteen yksiköstä yhteistyökumppania toteuttamaan Summer Schoolin esiintymiskoulutus-osiota. Koska olen kiinnostunut liike-elämästä ja yrittäjyydestä sekä näiden yhdistämisestä teatterimaailmaan, yksikönjohtajamme delegoi työn minulle. Aluksi puheena oli työyhteisökouluttaminen, ennen kuin ymmärsin mistä oikeastaan on kyse. Projektiin pyrittiin saamaan myös toinen opiskelija tekemään opinnäytetyötään, mutta toista opiskelijaa ei kuitenkaan löytynyt heti. Myöhemmin projektiin tuli mukaan keväällä 2010 valmistunut teatteri-ilmaisun ohjaaja, joka avusti minua projektissa. Tarkoituksena tällöin oli, että ryhmä jaettaisiin puoliksi ja toista puolta ohjaisi toinen ohjaaja ja toista minä. Minun vastuulleni kuitenkin jäi kurssin suunnittelu, koska tekisin sen opinnäytetyökseni.

Opinnäytetyöni hankkeistettiin keväällä Tekniikan ja liiketalouden yksikköön, joka toimi Summer School 2010 järjestäjänä. Omien opetuspäivieni suunnittelu lähti käyntiin Summer Schoolin rehtorilta saamistani otsikoista kehonkielen hallinta, vakuuttavasti puhuminen sekä hankalien ihmisten kanssa toimeen tuleminen. Minä aloin jo heti alussa muokata otsikoita itsetuntemuksen, kontaktin sekä vuorovaikutuksen suuntaan. Summer Schoolin rehtori antoi minulle myös suuren hänen itsensä kirjoittaman teoriapaketin aiheesta kuinka tulla toimeen hankalien ihmisten kanssa ja hän toivoi, että kävisin läpi myös sitä aihetta draamaosuudessani. Minusta itsestäni tuntui alussa, että hankalien ihmisten kanssa toimeen tuleminen on niin laaja aihe, etten kykene syventymään siihen muiden aiheiden lisäksi kovin hyvin puolessatoista opetuspäivässä. Kokonaiskesto opetuspäivilleni oli alusta asti kolme päivää, mutta tässä vaiheessa en vielä tiennyt saisinko mukaan toista kouluttajaa, jonka kanssa jakaa ryhmä.

Alusta asti suunnittelussa tuntui hankalalta se, että tilaajataho puhui ikään kuin eri kieltä kuin minä. Kun selitin tapaamisissa visioitani soveltavan draaman menetelmin tapahtuvista harjoitteista muun muassa itseilmaisun parantamiseen, en voinut koskaan olla täysin varma, ymmärsikö keskustelukumppanini asiat samalla tavalla kuin minä. Koin haastavaksi myös sen, että minusta tuntui, ettei minua otettu täysivaltaisena jäsenenä mukaan projek-

tiin; projektilla oli kokouksia, joihin minua ei kutsuttu, enkä näin ollen tiennyt projektin muista osioista juuri mitään.

Melko pian, tammikuun lopussa, sain kasaan alustavat otsikot opetuspäivilleni: 1. tutustuminen draamatyöskentelyyn, oma persoona ja läsnäolo, 2. kontakti ja vuorovaikutus, 3. oma persoona ja sen käyttäminen esiintymisessä, 4. esiintyvyys, omat maneerit ja yleisölle puhuminen, 5. vuorovaikutustaidot johtamisessa, vakuuttavuus ja kehonkieli, 6. hankalat ihmiset ja heidän kanssaan toimeen tuleminen. Vielä en ollut perehtynyt paljonkaan lähdekirjallisuuteen, vaan alustavat otsikot olivat syntyneet lähinnä oman intuitioni kautta. Halusin kuulostella myös tilaajatahon mielipidettä sisällön suunnasta, ennen kuin menisin pidemmälle. Sain Summer Schoolin rehtorilta työpajojen aiheista palautetta, että ne olivat juuri sellaisia, mitä hän oli itsekin ajatellut.

Suunnittelun tässä vaiheessa Summer Schoolin rehtori otti puheeksi myös sen, että voisin olla mukana soveltamassa draamamenetelmiä myös hänen opetustunneillaan hankalien ihmisten kohtaamisesta. Myös Lapin yliopiston professori innostui aiheesta, että olisin mukana hänen opetustunneillaan kommentoimassa kurssilaisten esiintymistä. Olin tietysti innoissani siitä, että saisin lisää töitä ja pääsisin tekemään myös jotain uutta: toimimaan yhdessä aivan toisen alan opettajien kanssa, pääsisin luomaan jotakin aivan uutta, erilaista opetuskokonaisuutta. Hankalaksi näissä yhteistyökuvioissa osoittautui erilaiset ihmis- ja oppimiskäsitykset sekä yhteisen suunnittelun sekä ideoiden jakamisen vähyys. Lopullinen yhteistyö näiden aiheiden parissa jäikin aika pieneksi. Tässä opinnäytetyössä en kuitenkaan keskity näihin yhteistyön osa-alueisiin, vaan omiin opetuspäiviini.

Tarjouduin itse pitämään kurssin alussa yhdessä toisen teatteri-ilmaisun ohjaajan kanssa tutustumisession sekä pienen hauskan infopakettin Suomesta, sen tavoista ja historiasta. Vaikka tällaisten osioiden olemassaolo oli alun perin projektipäällikön idea, en kokenut saavani tukea sen enempää kuin hyväksyntääkään osioiden toteuttamiseen, vaan jäimme yksin asian kanssa. Loppujen lopuksi kurssin alun muuttuessa osallistujamäärän vähyden takia, oli tutustumishetki aiottua lyhyempi ja suunnittelemamme Suomi -osio jäi kokonaan pois.

3.2 Koulutuksen aiheeseen tutustuminen

Summer School projektin vetäjät olettivat minun olevan ammattilainen esiintymiskoulutuksen alalla. Todellisuudessa teatteri-ilmaisun ohjaajan koulutuksemme ei sisällä tähän aiheeseen liittyviä opintoja juuri lainkaan. Oman perehtyneisyyteni kautta minulla oli kuitenkin perustiedot aiheesta. Kuitenkaan minulla ei ollut tuekseni mitään teoriaa siitä, kuinka esiintymistaitoja tulisi opettaa, tai mitä opetusaiheiden tulisi olla. Minulla oli vain käsitykseni siitä, että esiintymistaidon tulisi lähteä itsestä, eikä olla ulkoa opittuja kikkoja.

Perehdyttyäni erilaisiin esiintymistaidon ja puheviestinnän kirjoihin minulle syntyi käsitys, että suurin osa hyvän esiintymisen neuvoista on joko ulkokohtaisia niksejä tai itsestään selviä asioita. Harvassa esiintymistaitoa käsittelevässä kirjassa myöskään kuvataan asioiden tekemistä, toimintaa tai harjoittelua, vaan taitoja pitäisi omaksua lukemalla ja kuuntelemalla. Monet ovat opiskelleet esiintymistaitoa videonnin avulla, myös minä itse. Mielestäni videointitekniikan käyttö edellyttää huomattavan pitkää kurssia, koska videokuva itsestä saa ihmisen kiinnittämään pitkäksi aikaa huomion esiintymistaidon kannalta epäoleellisiin asioihin.

Osallistuin oppimismielessä myös Keski-Pohjanmaan kesäyliopiston järjestämälle Esimiehen vuorovaikutustaidot kurssille Kokkolan Yliopistokeskuksessa 31.3.2010. Yhdeksästä osallistujasta suurin osa oli terveydenhuoltoalan esimiehiä tai pienyrittäjiä. Kurssi oli yllätys. Kielelläni vuorovaikutustaidot tarkoittavat toisen henkilön kanssa kontaktissa olemista ja jonkin asian liikkumista vuorotellen yhden tai useamman henkilön välillä. Näkemässäni koulutuksessa käytiin läpi power point -esitystä, joka käsitteli monimutkaista teoriaa yksinkertaisista asioista. Kurssilla tehtiin yksi harjoite, joka selitettiin etukäteen niukasti ja jonka merkityksestä ei jälkikäteen puhuttu. Olen muuallakin kokenut, että sinänsä hyviä menetelmiä käytetään irrallisesti, niiden funktiota selvittämättä ja niissä heränneitä kokemuksia purkamatta. Päätän vakaasti toimia itse toisin.

Lukemani ja kokemani jälkeen huomasin, että minun on luotava ihan oma kurssi, jossa opittava asiat ja harjoitteet tukevat toisiaan. Myöhemmin löysin internetistä soveltavan draaman menetelmin kouluttavia yrityksiä, jotka kuitenkin keskittyivät eteläiseen Suomeen.

Tässä vaiheessa paneuduin uudelleen erilaisiin esiintymistaidon ja puheviestinnän kirjoihin. Ryhdyin keräämään niistä tietoa siitä, mitä yleisesti pidetään hyvänä esiintymistaitona, mitä osa-alueita esiintymistaitoon kuuluu ja miten näitä on totuttu opettamaan. Lukiessani tein muistiinpanoja aiheista, jotka koin mielenkiintoisiksi ja joita saattaisin käyttää esiintymistaidon koulutuksessa. Seuraavassa avaan lähdekirjallisuuttani ja aiheita, joita olen ammentanut omaan koulutukseeni.

”Kun valmistelet (...) esityksen pitämistä, on helppo uskoa, että kaikki riippuu sinusta ja ideoistasi. Näin ei ole: kaikki riippuu kuulijoistasi.” (Vakuuttavat ja motivoivat esitykset 2005, 6.). Innostuin lauseesta ja opetettavien asioiden listalle tulikin ensimmäiseksi ”yleisön huomioon ottaminen” ja sen muodoiksi mm kosiskelu, mielenkiinnon ylläpitäminen ja osallistaminen.

Löydän tietoa myös modusten käytöstä puheessa. Modus tarkoittaa puhettavan riippuvuutta siitä, kuka on kuulijana. Puhuja voi halutessaan valita myös henkilökohtaisen kuulijan. Tästä innostuneena ajattelin yleisön laadun olevan yksi tärkeä tekijä, kun suunnittelee millaista esitystä on pitämässä. Esiintyjän pitää myös tuntea itsensä. Hänen on opittava käyttämään hyödyksi omia vahvuuksiaan ja ammentamaan omasta persoonallisuudestaan. Tässä esiintyjää auttaa, kun hänellä on levollinen suhde kritiikkiin ja epäonnistumisiin, oikea asenne suhteessa käsittelemäänsä aiheeseen ja kun hän on elävästi läsnä. (Hyppönen 2005, 37-38, 78-80, 109, 123-126, 129, 137.)

Myönteisellä minäkuvalla ja omien manereiden tiedostamisella on esiintymisessä suuri rooli. Esiintymispelon hallintaan voivat auttaa mielikuvaharjoittelu rentouden saavuttamiseksi, esiintymisen suunnittelu ja harjoittelu. Lisäksi hyviä harjoiteltavia taitoja ovat esittäytyminen, palautteen anto- sekä kuuntelutaidot. Esiintyjän on myös kiinnitettävä huomiota oikeaan asentoon ja äänenkäyttöön, hengitykseen ja rytmiin. Esiintyjän tulisi olla innostunut omasta aiheestaan ja puhe tulisi vaihteistaa niin, että sitä on helppo seurata. Huomiota tulisi kiinnittää myös pukeutumisen, kampauksen, eleiden ja välineiden kokonaisviestintään. (Andersson & Kylänpää 2002, 25; Hyppönen 2005, 123-125; Koivuoja & Isotalus 2009, 151; Koskimies 2002, 14, 18, 20, 99, 114-116; Kushner 1997, 71-262; Mattinen 1993, 15, 18, 31, 35-38, 53.)

Esiintyjän yksi tärkeimmistä viestintäkanavista on kehonkieli eli sanaton viestintä. Keho viestii koko ajan asennollaan, eleillään ja liikkeillään. Myös katse ja tapa ottaa yleisö huomioon viestivät esiintyjän suhteesta itseensä, yleisöön sekä käsillä olevaan aiheeseen. (Kallio 2006, 143-152; Koskimies 2002, 14, 109-112; Pease 1992, 65-106; Tammivuori 2000, 30.)

Vuorovaikutusoppaiden ja esiintymistaitokirjallisuuden lisäksi tutkin muutamia soveltavan draaman teoksia löytääkseni esimerkkejä draamametodin käytöstä uudenaikaisissa konteksteissa. Löysin ajatusteni tueksi lähteitä patsasmenetelmien käytöstä (Kolu, Mehto, Pennanen, Tihinen & Vesanen 2003, 19.), statusharjoitteiden käytöstä (Lauri 2005, 88.), rooli seinällä -harjoitteesta (Lauri 2005, 90.) sekä luodaan yritys -harjoitteen (Mäkisalo-Ropponen 2005, 95.). En löytänyt kirjallista suomalaista tietoa soveltavan draaman menetelmien käytöstä esiintymiskoulutuksessa lainkaan.

3.3 Taulukointi

Seuraavaksi tein otsikoista, löytämistäni aiheista, itse tärkeäksi katsomistani aiheista, mahdollisista keksimistäni harjoitteista sekä koulutuksen järjestyksestä taulukon (TAULUKKO 1). Taulukossa lihavoitu teksti kuvaa kunkin puolikkaan päivän otsikkoa. Vasemmanpuoleinen sarake sisältää opetuksen aiheet: tavallinen teksti kuvaa aihetta, jonka olen löytänyt jostakin kirjallisesta lähteestä ja johon on viitattu edellä ja kursivoitu teksti kuvaa aiheita jotka koin tärkeiksi, vaikka en löytänyt niitä sellaisina kirjallisuudesta. Keskimäinen sarake sisältää alkuideoita siitä miten kutakin aihetta kurssilla käsitellään ja oikeanpuoleisen sarakkeen numero kuvaa järjestystä, jossa eri aiheita kurssilla käsiteltäisiin. Jokaisen otsikon aiheet on numeroitu erikseen niin, että numero 1 tai 0 kuvaa ensimmäistä aihetta, numero 1 tai 2 seuraavaa jne.

TAULUKKO 1. Koulutuksen osa-alueet ja järjestys

1. Tutustuminen draamatyöskentelyyn, oma persoona ja läsnäolo		
Omasta persoonasta käsin		9

(jatkuu)

TAULUKKO 1. (jatkuu)

Omat vahvuudet	<i>hedelmäsalaatti</i>	6
Läsnäolo		8
<i>Draamasopimus</i>		4
<i>Tutustuminen</i>	<i>nimipeli</i>	5
Tavoitteiden asettaminen	<i>tutkimuslomake</i>	2
<i>Mitä jo osaan? Mitä haluan oppia?</i>		3
<i>Suhde esiintymiseen</i>		5
<i>Oma asento: hengitys, kävelytyyli, ryhti</i>	<i>kävellään tilassa</i>	7
<i>Opinnäytetyön esittely ja luvan pyytäminen</i>		1
<i>Hauskuus, oppiminen ei ole niin vakavaa</i>		6
2. Kontakti ja vuorovaikutus		
Palautteenantotaidot	<i>anna palautetta</i>	3
Kuuntelutaito	<i>kuunnella/esittää muille kuuleman-</i> <i>sa</i>	6
Asenne	<i>valitse aihe jota kohtaan tunnet</i> <i>halveksuntaa/iloa</i>	4
<i>Innostuminen omasta asiasta</i>	<i>itseksseen mumisten yhteen ääneen</i>	5
<i>Kontakti: mitä siinä tapahtuu?</i>	<i>peili/yhteinen liike</i>	2
<i>Yhteistyö, yhdessä tekeminen</i>	<i>joo ja / sana kerrallaan tarina</i>	1
<i>Kotitehtävä + purku</i>		7
3. Esiintymispelko, roolit ja rentous		
Rentous, rentoutuminen	<i>mielikuvamatka, oma paikka, sinne</i> <i>palaaminen</i>	2
<i>kotitehtävän purku</i>		1
Valmistautuminen	<i>esityksen valmistaminen</i>	6
<i>Tietää mistä puhuu, aihe tutuksi</i>		5
Esiintymispelko	<i>kauhu ja ihannetilanne: patsaat/</i> <i>kohtaukset</i>	4
<i>Itsen eri roolit, esiintyjäminä, tilannesidonnaisuus;</i> <i>eri roolit eri tilanteissa</i>		3

(jatkuu)

TAULUKKO 1. (jatkuu)

4. Hengitys ja äänenkäyttö sekä esiintymisen suunnittelu ja maneerit		
Puheen sisältö ja rakenne – tilannesidonaisuus		3
Puheen tavoite		4
Äänenkäyttö: äänen avaus, kuuluvuus, selkeys, sujuvuus, nopeus	<i>äänen avaus harjoitteita</i>	1
Yleisön huomioiminen: kosiskelu, mielenkiinnon ylläpitäminen, osallistaminen		2
<i>Omat maneerit, niistä palautteen saaminen</i>		6
Valmistautuminen, aihe tutuksi	<i>esiintymisen valmistaminen</i>	5
<i>kotitehtävän purku</i>		7
5. Johtajan hyvät ominaisuudet, vakuuttavuus ja kehonkieli		
Kokonaisviestintä: pukeutuminen, kampauss, välineet ym		3
Sanaton viestintä: tila, ryhti, katse, kädet, liikkuminen, eleet	<i>ohjaaja esittelee</i>	4
Mediassa esiintyminen	<i>keskustelua hyvä/huono mediaesiintyjä</i>	5
Statukset	<i>pelikortit, juhlat</i>	2
<i>Käsityksiä hyvästä johtajasta: mitä ominaisuuksia ne ovat?</i>	<i>3 kuvan sarja</i>	6
<i>Mitä taitoja on, mitä tarvitsisi lisää?</i>		7
<i>Kotitehtävän purku</i>		1
6. Vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot		
Neuvottelu- ja väittelytaidot	<i>neuvotteluharjo./ eri mielipiteitä</i>	3
Suhde kritiikkiin ja epäonnistumiseen		0
<i>Tunteet: Selkeys, suoruus, rauhallisuus</i>		1
<i>Ei lähteä mukaan huonoon käytökseen</i>		2
<i>Palaute ja purku: Mitä olen oppinut, miten olen oppinut</i>	<i>palautelomake</i>	5
<i>Mitä olen oppinut eri osa-alueista</i>		
<i>Kamalat pomot, alaiset, miten heistä selviää</i>	<i>forumkohtauksia?</i>	4

Kasatessani löytämiäni sekä keksimiäni aiheita taulukkoon alkoivat otsikot lopullisesti muotoutua. Päätin, että Summer Schoolin rehtori saisi omilla tunneillaan vastata suurimmasta osasta aihetta ”kuinka tulla toimeen hankalien ihmisten kanssa”, minun keskittyessä perustaitoihin neuvottelusta ja väittelystä: taitoihin, joita usein tarvitaan hankalien ihmisten kanssa. Huomasin, että joihinkin aiheisiin sopiva harjoite tuli mieleen kuin itsestään ja toiset aiheet tuntuivat vierailta, ja harjoitteiden löytäminen oli vaivalloisempaa. Jatkoin suunnittelua pitkälti intuition pohjalta, kyseenalaistaen ja tarkentaen vasta ensimmäisen version valmistumisen jälkeen.

3.4 Työpajojen valmistaminen

Usein kun minun on tehtävä joku vuoren korkuiselta tuntuva asia, aloitan alusta ja etenen järjestyksessä kohti loppua. Näin tein myös työpajojen suunnittelussa. Aloitin kirjoittamisen ensimmäisen koulutuspäivän aamusta kello yhdeksästä kohdasta ”Tervetuloa”. Jatkoin kirjoittamalla ranskalaisin viivoin mitä Tervetuloa -kohdassa tapahtuu ja kuinka paljon aikaa siihen menee. Tein kaikki työpajat samalla tavalla: tehtävät, selkeä kellonaika ja harjoitteen kesto.

Seuraavassa on ote ensimmäisestä suunnitelmasta työpajan ensimmäisen päivän ensimmäisestä osiosta. Lihavoidut osiot ovat harjoitteen nimi sekä sen alkamisajankohta ja kursiivilla olevat osiot kuvaavat harjoitteen tarkoitusta. Lainausmerkeissä olevat lauseet tarkoittavat sitä, että ohjaaja voisin suoraan sanoa kutakuinkin niin.

9.00 Tervetuloa

10 min. – Millä odotuksilla, miltä tuntuu tänä aamuna -fiilisrinki

9.10 Opinnäytetyötutkimuksen esittely

15 min. – Teen opinnäytetyötäni samalla ja tarkoitus on tehdä oppimisestanne joitain huomioita, joita voin käyttää tutkimuksessa. Onko joku joka ei halua, että huomioin häntä tutkimuksessani?
 – Onko joku joka ei halua, että häntä kuvataan tai videokuvataan näiden tuntien aikana? Kuvamateriaalia ei tulla käyttämään muussa kuin opinnäytetyössäni, eikä ollenkaan nimen kanssa.
 – Alun tutkimuslomakkeen täyttäminen (odotukset, toiveet, pelot, suhde esiintymiseen, esiintymiskokemus, mitä haluaisi oppia, miten kokee oppivansa parhaiten, minkälainen esiintyjä kokee nyt olevansa)

9.25

15 min.

Mielipidejana / Tavoitteiden asettaminen

– Luodaan tilaan jana jonka toisessa päässä on EI – erimieltä ja toisessa päässä KYLLÄ – samaa mieltä laput, keskellä en osaa sanoa. Esitetään väittämiä jonka jälkeen pyydetään ihmisiä asettumaan janalle siihen kohtaan mitä mieltä on. Paikkaa saa vaihtaa.

- Esiintymistaidot ovat hyödyllisiä
 - Tiedän mitä kehoni viestii
 - Koen olevani varma esiintyjä
 - Minä olen esiintymisjännittäjä
 - Minä odotan, että näillä esiintymistaidon tunneilla on hauskaa
 - Minua pelottaa että näillä tunneilla joutuu nolaamaan itsensä
 - Minä en haluaisi olla täällä
 - Minä pidän esiintymisestä
 - Tulen tarvitsemaan esiintymistaitoja tulevassa/nykyisessä työssäni
 - Haluaisin saada lisää esiintymisvarmuutta
 - Haluaisin oppia kommunikoidaan muiden kanssa paremmin
 - Olen hyvä kuuntelija
- ➔ Jokaisen väittämän jälkeen kysytään janalta mielipiteitä: ”haluako joku sieltäpäin sanoa miksi seisoo juuri siinä?”

9.40

10 min.

Draamasopimus / Säännöt

– Pyrimme näinä kolmena päivänä (12.8, 17.8 ja 18.8) läpikäymään mm. seuraavia osa-alueita esiintymistaidoista: oma persoona ja läsnäolo, kontakti ja vuorovaikutus, oman persoonan käyttäminen esiintymisessä, omat maneerit ja yleisölle puhuminen, vuorovaikutustaidot johtamisessa, vakuuttavuus ja kehonkieli, hankalien ihmisten kohtaaminen. Aamupäivisin työskentelemme 4 tuntia, jossa on välissä 20 min. tauko ja iltapäivisin 3 tuntia 20 min. tauolla. Välissä on tunnin ruokatauko.

- Minun äidinkieleni ei ole englanti, enkä puhu sitä mitenkään täydellisesti, siksi emme tällä kurssilla keskity niinkään kielelliseen ilmaisuun
- Joukossamme on ihmisiä eri kulttuuritaustoista ja kansallisuuksista. Minä en ole perehtynyt kaikkien kulttuurien viestintätapoihin, vaan opetan täällä yleistä pohjoismaista tapaa, jota voi pienin sovelluksin soveltaa mihin tahansa kulttuuriin.
- Pyrimme itseen tutustumisen kautta vuorovaikutukseen ja varmaan esiintymiseen
- Aina on lupa jättäytyä jostakin harjoitteesta pois tai sanoa että tämä ei tunnu hyvältä
- Aina saa kysyä
- Aina saa sanoa, ettei ymmärrä
- Saa innostua, saa heittäytyä
- Kaikilla on yhtäläinen oikeus puhua ja tulla kuulluksi
- Pyrimme keskittymään siihen mitä teemme ja antamaan muillekin työrauhan
- Vaitiolovelvollisuus: vaikka olemmekin leiriolosuhteissa, on silti mukava tietää, että jos joku puhuu omia henkilökohtaisia asioitaan ryhmässä, ne eivät leviä ryhmän ulkopuolelle.
- Eli aina saa puhua omasta ja ohjaajan toiminnasta
- Opimme yhdessä, ryhmänä
- Yksilösuorituksistakin kaikki oppivat

- Annetaan toisille palautetta hyvässä ja kannustavassa hengessä
 - ➔ Miltä tällaiset säännöt/asiasisällöt/toimintatavat tuntuvat?
 - ➔ Haluaako kommentoida, kysyä, lisätä jotain?

9.50

25 min.

Lyhyt tutustuminen / Omat tavoitteet ja lähtökohdat

Kuinka hyvin tunnette toisenne?

- Valitkaa pari, jota tunnette vähiten, ottakaa huoneesta oma pieni tila. Päätäkää kumpi on a ja kumpi b. A aloittaa itsestään kertomisen vastaten esim. seuraaviin kysymyksiin: (B kuuntelee)
 - Oma suhde esiintymiseen: onko esiintynyt paljon/vähän, minkälaisissa tilanteissa?
 - Omat vahvuudet esiintyjänä/elämässä/missä minä olen hyvä
 - Omat pelot esiintyjänä
 - Minkälaista esiintymistä pitää hyvänä ja mitä itseltä siihen nähdessä puuttuu
- Toisin päin, B kertoo ja A kuuntelee.
 - ➔ Jaetaan parien keskustelut koko ryhmälle
 - ➔ Miltä tuntui kertoa ja kuulla muiden taustoja ja pelkoja?

10.15

10 min.

Hedelmäsalaatti / Oppimisen ei aina tarvitse olla vakavaa

– Seuraavaksi tutustumme hieman työskentelytapaamme eli draamatyöhön ja siihen, että kaiken ei tarvitse olla niin vakavaa ja itselleen voi nauraa ja siitä huolimatta oppia samalla

- Laitetaan tuoleja ringiin yksi vähemmän kuin osallistujia
- Yksi vapaaehtoinen menee seisomaan ringin keskelle, muut istuvat tuoleilla
- Keskellä seisova sanoo jonkun oman vahvuutensa, missä on hyvä. Asia voi olla ihan mikä vain, pienikin asia käy.
- Kaikki ne, jotka kokevat olevansa hyviä samassa asiassa, nousevat seisomaan ja vaihtavat paikkaa. Keskellä olija yrittää myös saada itselleen tuolin. Keskelle jää uusi ihminen. Tai jos ei saanut tuolia, kysyy uuden kysymyksen.
- Eli kuulemme muiden vahvuuksia ja saamme keksiä itsellemme uusia ja samaistua muiden vahvuuksiin.

10.25

15 min.

Väri/Vahvuudet / Hauskuus ja vahvuuksien kertaus

- Otetaan yksi vapaaehtoinen, joka asettuu seinää vasten silmät kiinni. Muille määritetään joku viiva jolta he lähtevät. Tarkoituksena on päästä taputtamaan selkään ihmistä joka on seinää vasten
- Vapaaehtoinen huutelee silmät kiinni erilaisia vahvuuksia tai ominaisuuksia ja sen perään kuinka monta ja millaista askelta saa astua ko. ominaisuuden omaavat henkilöt.
- Jokainen arvioi itse omia ominaisuuksiaan ja askeleitaan.
- Se joka ensiksi pääsee taputtamaan seinää vasten olijaa selkään, saa olla seuraava huutelija.

10.40

10 min.

Fiilisrinki / Reflektoidaan omaa oppimista

- Otetaan tuolit ringiin. ”Mennään kohta tauolle mutta jokainen voisi lyhyesti sitä ennen sanoa, miltä tämä aamupäivä on tuntunut”. (Aitolehti 2010a.)

Kuten otteesta näkyy, kirjoitin jo ensimmäiseen suunnitelmaani, miten kukin soveltavan draaman harjoite ohjeistetaan, mitkä sen vaiheet ovat sekä miten se puretaan ja reflektoidaan osaamiseksi. Alusta asti tein suunnitelman tarkan aikataulun mukaan: kullakin harjoitteella on arvioitu kesto ja ylitetty aika pyritään kirmämään jonkin muun harjoitteen aikana kiinni. Esimerkkiaamupäivästä käy myös ilmi, että jo tässä vaiheessa suunnitelmia pidin draamasopimusta (Heikkinen 2004, 90-97), tutkimuksen esittelyä sekä muita turvallisen ilmapiirin luomiseen käytettäviä keinoja erittäin tärkeinä ja käytin suunnitelmissani niihin paljon aikaa. Tein ensin kaikki suunnitelmat ja jaettavat materiaalit suomeksi ja käänsin tarvittavat tekstit myöhemmin englanniksi. Uskoin näin paremmin keskittyväni asioihin, joita pidän tärkeinä, enkä rupeavani vahingossa suunnittelemaan sisältöjä tai tehtäviä, joita olisi helppo toteuttaa englannin kielellä.

Ensimmäisen versio kolmen päivän koulutussuunnitelmasta oli yli 30 sivua konekirjoitustekstiä. Sen valmistuttua olin helpottunut ja pääsin toteamaan, että kyllä minusta on tähän, kyllä minä kykenen suunnittelemaan näin suuren opintokokonaisuuden. Jälkikäteen huomasi, että minua oli pelottanut näin suuren vastuun ottaminen yksin. Eikä pelko tietenkään tähän loppunut.

3.5 Suunnitteluvaiheessa kohtaamiani haasteita

Suunnittelun edetessä oli ongelmia muodostua, koska en itse osannut selittää tarpeitani koulutuksen puitteiden osalta tarpeeksi selkeästi. Suuri ongelma oli tulla siitä, että meille oli varattu esiintymiskoulutuksen ajaksi vain yksi tila, vaikka kouluttajia piti olla kaksi. Vaati miettimistä miten pukea sanoiksi se, etteivät kaksi opettajaa voi opettaa samaan aikaan samassa tilassa. Kouluttajia tarvittiin kaksi nimenomaan siksi, että ryhmä voitaisiin puolittaa kokemaan omia ryhmäprosessejaan ja jotta jokaisen ryhmäläisen huomioimiselle jäisi riittävästi aikaa.

Myös kokousten ja suunnitelmien aikatauluttaminen oli välillä vaikeaa. Ehkä eri koulutusalat puhuvat eri kieltä tai sitten tavat ovat vain erilaisia. Teatterimaailmassa olemme tottuneet siihen, että olemme aina paikalla n. 5-10 minuuttia ennen jonkin sovitun tapaamisen tai opetuksen alkamista. Kahdesti kuitenkin kävi niin, että minä ja toinen teatteri-

ilmaisun ohjaaja olimme liiketalouden yksikössä etsimässä sovitun palaverin paikkaa, kun meille puhelinyhteyden otettuumme selvisi, ettei kokousta ole lainkaan.

Omien suunnitelmieni ollessa melko valmiit jaoin ne ja kaikki ideani työryhmälle, jotta toisille olisi selvää, millaista koulutusta pitäisin. Kun yritin vastavuoroisesti kysyä muilta opettajilta heidän tuntiensa sisällöstä, sain ympäröivästä vastauksia ja opetusmetodit sekä opetuksen aiheet jäivät minulle epäselviksi. Siksi oli vaikea ottaa omilla tunneillani huomioon muiden opetusaiheita tai liittää omia aiheitani osallistujien aiemmin oppimaan.

Elokuussa tietämättömyyteni koko kurssin järjestelyistä alkoi olla ongelma. Yhtäkkiä näytti siltä, että kurssin osallistujamäärä jäisi alle kymmeneen kaavaillun kolmenkymmenen sijaan. Olimme toisen teatteri-ilmaisun ohjaajan kanssa pulassa: mitä tekisimme ryhmän puolittamisen suhteen? Halusin tietää osallistujamäärän hyvissä ajoin, mutta kurssin järjestäjät pidensivät monta kertaa ilmoittautumisaikaa toivoen tällä tavoin lisää osallistujia. Vasta alkamispäivänä saimme tietää osallistujia olevan niin vähän, että ryhmää ei jaeta ja toinen teatteri-ilmaisun ohjaaja jää kokonaan pois kurssin toteuttamisesta.

Ihan loppuvaiheessa ilmeni muiden kurssinjärjestäjien halu seurata opetustani ja osallistua siihen. Koska halusin soveltavan draaman työmuodon vuoksi saada aikaan turvallisen ilmapiirin, ryhmäläisten samanarvoisuuden ja kaikkien kokoaikaisen paikalla olon, en pitänyt mahdollisena joidenkin lyhytaikaista osallistumista. Näin ollen melkein kielsin muita opettajia ja järjestäjiä osallistumaan tunneilleni, koska en osannut lennosta keksiä asiaan parempaa ratkaisua. Olisin toivonut, että asia olisi nostettu esille aiemmin. Olen varma että siihen olisi keksitty jokin ratkaisu. Opinnäytetyöni ohjaajan kanssa olin etukäteen tarkkaan sopinut, milloin hän tulee seuraamaan työtäni ja miten hän osallistuu tai ei osallistu opetukseen. Hänen saapumisestaan saatoin sopia ajoissa myös ryhmän kanssa, jolloin ylimääräisen henkilön läsnäolo haitannut toimintaa.

Ongelmia työpajojen suunnitteluun aiheuttivat myös monet aikataulujen muutokset. Kurs-sipaikan viimehetken muutos leirikeskus Villa Elbasta liiketalouden yksikön luokaksi aiheutti ruokatunnin siirtämisen tuntia aikaisemmaksi. Siksi jouduin muuttamaan vielä opiskeltavien aihekokonaisuuksien paikkoja sekä yhdistelemään asioita uudelleen, ettei ruokatunnille lähdetessä mikään asia jäisi pahasti kesken. Olin itse aiheuttaa ongelman olettaessani tuntien alkavan klo 9.00, vaikka ohjelmaan oli merkitty klo 10.00. Sain onneksi so-

vittua, että tuntini alkavat jo klo 9.00, mikä ehdittiin korjata oppilaille jaettaviin aikatauluihin.

3.6 Työpajasuunnitelmien hiominen

Sain kesäkuussa työpajasuunnitelmastani palautetta opinnäytetyöohjaajaltani. Hän neuvoi väljentämään aikataulua, jotta ryhmä saisi enemmän aikaa heittäytyä kuhunkin soveltavan draaman harjoitteeseen. Aikaa olisi hyvä varata myös kunnolla harjoitteiden reflektointiin. Hän piti kuitenkin tärkeänä, että ohjelmaa on enemmän liian paljon kuin liian vähän, ja että tekisin ajanpuutteen varalta harjoitteille tärkeysjärjestyksen. (Nelson 2010.)

Sain palautetta myös toiselta teatteri-ilmaisun ohjaajalta, kun hän tutustui työpajasuunnitelmiini tarkoituksenaan itse käyttää samaa suunnitelmaa rinnakkaisryhmälle. Hän opasti vaihtamaan joidenkin harjoitteiden paikkoja ja teki muutamia tarkentavia kysymyksiä joidenkin harjoitteiden tarkoituksesta. Kolmantena palautteenantajana oli soveltavaa draamaa ennestään kovin vähän tunteva henkilö. Esittelin hänelle suunnitelmani mahdollisimman selkeästi kertoen aina mitä seuraavaksi tapahtuisi ja demonstroiden toimintaa. Häneltä sain palautetta harjoitteiden mahdollisesta pelottavuudesta ja ohjeiden vaikeustasosta, kun kohderyhmä ei tunne ennestään soveltavan draaman työtapoja. Hän osasi hyvin kysyä tarkentavia kysymyksiä ja nostaa esiin kohtia, jotka tarvitsivat lisäohjeistusta. Sain kaikilta palautetta myös tarkasti tehdystä valmistelusta ja toimivalta vaikuttavasta kokonaisuudesta. Saamani palaute auttoi vielä hiomaan suunnitelmaani. Olin tyytyväinen.

Hioin suunnitelmaa vielä muun muassa merkitsemällä harjoitteet, jotka jättäisin pois, mikäli aika ei riittäisi kaikkeen. Lisäsin suunnitelmiin kaiken varalle tukisanoja englanniksi, jotta hämmentyneenäkin osaisin puhua asiallisesti. Otin mukaan vielä merkinnät useiden harjoitteiden taustalla käytettävästä musiikista. (Aitolehti 2010a.) (ks. LIITE 1, työpajojen runko.)

4 ESIINTYMISTAIDON TYÖPAJAT

Tässä luvussa kerron kuinka Summer School 2010 esiintymistaidon tunnit sujuivat: kuinka ryhmä lähti mukaan toimintaan, mistä osallistujat innostuivat, mitkä soveltavan draaman harjoitteet tuntuivat haastavilta, millaisia kokemuksia ryhmässä syntyi sekä minkälaisia ongelmia kurssin aikana koettiin. Tekstissä kuvaamieni harjoitteiden ja reflektiutilanteiden lisäksi työpajoissa oli ohjaajan opetusta ja esimerkkejä sekä niiden ympärille syntynyttä vuorovaikutusta. Työpajojen runkosuunnitelma harjoitteineen on liitteenä (ks. LIITE 1.). Lähdeaineistona minulla on tekemieni tarkkojen suunnitelmien (Aitolehti 2010a.) lisäksi tauoilla ja kunkin päivän loputtua kirjoitettu työpäiväkirja, työpajojen aikana suunnitelmien reunaan tekemäni muistiinpanot ja kurssin jälkeen kirjoitetut raportit työpajojen kulusta (Aitolehti 2010b; Aitolehti 2010c; Aitolehti 2010d).

4.1 Työpaja 1: Tutustuminen draamatyöskentelyyn, oma persoona ja läsnäolo

4.1.1 Tilanne ja aloitus

Ryhmäläiset saapuvat luokkaan yksi kerrallaan tai pareittain. Olen asettanut tuolit valmiiksi ympyrään, jossa odotan heitä. Suurimman osan oletan tavanneeni jo edellisenä päivänä lyhyessä tutustumishetkessä. Tänä aamuna paikalle saapuu 7 osallistujaa, osa täysin uusia. Osa nimelistassa mainituista ei saavu ollenkaan. Tunnelma on odottava; mitä seuraavaksi tapahtuu?

Lyhyen esittelyn ja kuulumisten vaihdon jälkeen kerron opinnäytetyötutkimuksestani. Ryhmä antaa luvan tutkimuksen tekemiselle. Yksi henkilö ei kuitenkaan halua itseään analysoitavan yksilönä, mutta ryhmän osana hän on valmis olemaan mukana. Käytän paljon aikaa draamasopimuksen tekemiseen: kerron kohta kohdalta säännöistä, joihin toivoisin meidän sitoutuvan työskentelymme ajaksi. Suurin osa ryhmästä otti säännöt itsestään selvinä ja kaikki hyväksyivät ne.

4.1.2 Keskeiset harjoitteet

Aamupäivän aikana koin erityisen onnistuneiksi mielipidejanan, hedelmäsalaatin ja ”This is how I am” -harjoitteen. Mielsin ne onnistuneiksi, koska ryhmä innostui viemään niitä pidemmälle kuin olin alun perin suunnitellut.

Mielipidejana -harjoitteessa ohjaaja muodostaa tilaan kuvitteellisen janan, jonka toisessa päässä on EI, toisessa päässä KYLLÄ ja keskellä EN OSAA SANOA -kyltit. Ohjaaja esittää ryhmälle jonkin väittämän ja ryhmäläiset asettuvat tilan kuvitteelliselle janalle siihen kohtaan, joka kuvaa heidän mielipidettään väittämää kohtaan. Janalla on käytettävissä kaikki variaatiot edellä lueteltujen kylttien välillä.

Ryhmä lähti hyvin mukaan harjoitteeseen. Jokainen väittämä herätti keskustelua ryhmäläisten halutessa kertoa ääneen oman kantansa. Ryhmä kuunteli toisiaan ja jatkoi toisten mielipiteisiin omillaan. Mielipidejana oli tärkeä heti työpajan alussa; sillä päästiin harjoittelemaan kuuntelemista ja puhumista sekä löydettiin yhteinen innostus ja hauskuus.

Hedelmäsalaatti -harjoitteessa asetetaan tuoleja ringiin yksi vähemmän kuin leikkiin on osallistujia. Harjoite toimii niin, että osallistujat istuvat tuoleilla yhden ollessa keskellä esittämässä jotakin väittämää, mielipidettä tms. ja jos tuoleilla istuja oli keskellä olijan kanssa samaa mieltä, tuli tämän nousta seisomaan ja yrittää etsiä itselleen uusi tuoli. Keskellä olija yrittää täten päästä istumaan jollekin vapautuneista tuoleista ja näin ollen keskelle saadaan uusi väittämän esittäjä.

Tässä soveltamassani harjoitteessa keskellä olija kertoo jonkun oman vahvuutensa eli asian, jossa hän on hyvä. Asia sai olla pieni tai suuri. Aluksi ryhmä ei täysin ymmärtänyt harjoitteen ideaa, mutta kun itse ryntäilin keskeltä tuoleille, he ymmärsivät tehtävässä yhdistyvän vahvuuksien sanoittamisen ja hauskuuden. Draamassa voidaan leikkiä vakavasti, eikä draaman tarvitse olla tosikkomaista toimiakseen (Heikkinen, 2004. 76-83.). Kun ryhmä ymmärsi harjoitteen idean, se vapautui ja luokkahuoneeseen tuli leikillinen kilpailuhenki. Ryhmäläiset näyttivät ilahtuneilta, kun toinenkin oli hyvä samassa asiassa kuin he itse. He jakoivat keskellä ollessaan syvällisiäkin vahvuuksia, enkä siitä huolimatta huomannut haavoittumista silloinkaan, kun kukaan ei noussut ylös ja jakanut heidän vahvuuttaan.

This is how I am -harjoite on oma kehitelmäni jossa kävellään tilassa ja kiinnitetään huomiota omaan ryhtiin, kävelyyn sekä hengitykseen. Tarkoitus ei ole muuttaa omaa kehonkieltään, vaan tulla siitä tietoiseksi. Tämän jälkeen tarkkaillaan toisten kehonkielen viestejä ja lopuksi palautetaan huomio takaisin itseen. Harjoite päättyi siten, että jokainen hoki itselleen ”Tällainen minä olen ja olen hyvä juuri tällaisena” (This is how I am and I am good as I am”) ja pysähtyi, kun uskoi itseään.

Harjoite jäi kaikkien osallistujien mieleen. Ryhmä otti sen omakseen, eikä itsensä hyväksyminen ja sen hokeminen ääneen tuntunut kurssilla ollenkaan niin naivilta, kuin se jälkikäteen saattaa kuulostaa. Lause ”I’m good as I am” toistettiin kurssin aikana usein. Harjoite toimi paremmin kuin olin kuvitellut. Mielestäni hyvä esiintymistaito pohjautuu itsetuntemukselle ja itsensä hyväksymiselle, ja siksi olen tyytyväinen, että juuri tämä harjoite onnistui. Harjoitteen jälkeen kokemusta purettiin ryhmässä ja harjoitetta kuvattiin muun muassa seuraavilla lauseilla:

Kokemuksesta saisi vielä voimakkaamman, jos puhuisi sitä itselleen omalla kielellään.

On helpompi onnistua kaikilla elämänaalueilla kun hyväksyisi hokeman ’I am good as I am’.

Tuntui todella vapauttavalta hokea itselleen, että olen hyvä juuri tällaisena.

Harjoitteeseen palattiin vielä seuraavinakin päivinä ja osa ryhmäläisistä lupasi käyttää sen oppeja koko loppuikänsä.

4.1.3 Ryhmässä tapahtuu

Kesken draamasopimuksen teon luokkaan saapuu kaksi osallistujaa, joita en ole nähnyt aiemmin. Hämmennyn: en ole tottunut siihen, että kesken opetuksen tullaan sisään myöhästymisestä etukäteen ilmoittamatta. Minua harmitti, että myöhässä tulijat eivät tienneet mitä olimme tehneet ja pelkäsin, etteivät he olisi nyt samalla tavalla osa ryhmää kuin muut. Kun joku tulee myöhässä, se myös aina keskeyttää menneillään olevan toiminnan. On haastavaa saada osallistujat uskomaan, että kokoaikainen läsnäolo on tarpeen alusta alkaen. Jokaisena työpäivänä joku ryhmäläisistä oli myöhässä. Mitä tiiviimmäksi ryhmä tuli sitä vähemmän myöhästely haittasi sen toimintaa.

Huomaan mielipidejana -harjoitteen aikana, että ryhmässä on yksi jäsen, joka on ottanut itselleen sääntöjen tarkistajan ja säännöistä huomauttajan roolin. Hän huomauttaa toisille, kun nämä eivät toimi kuten hänen mielestään sääntöjen mukaan kuuluisi. Huomaan, että välillä ryhmä hieman hermostuu, kun yksi henkilö kommentoi jatkuvasti hieman epäolennaisiakin asioita. Toisaalta ottaessaan tämän roolin hän vapauttaa muut ryhmäläiset tarkistamasta sääntöjä koko ajan. Hän ymmärtää usein harjoitteen ohjeet tai tarkoituksen hieman muita hitaammin, mutta pitää sitten huolen, että on varmasti ymmärtänyt oikein. Jos sään-

nöt jäävät hänelle yhtään epäselviksi, hänen on vaikea heittäytyä toimintaan. Teen ohjaajana päätöksen, että en ohita hänen kysymyksiään, vaan pyrin aina kuuntelemaan hänen asiansa ja vastaamaan siihen, vaikka se veisikin paljon aikaa. Vähitellen sääntöjen tarkastajan roolin ottanut ryhmäläinen vähensi kriittisiä kommenttejaan ja ryhmä vapautui sääntöjen tarkistamisesta sekä ärtymyksestä tarkistajaa kohtaan.

Mielipidejana -harjoitteen aikana huomasin, että yksi ryhmäläinen odottaa saavansa kursilta erilaisia kikkoja käytettäväksi liike-elämän johtotehtävissä osatakseen tehdä oikeanlaisen vaikutelman. Vaikka olin päättänyt olla opettamatta yhtään kikkaa tai konstia, joita käyttäen voisi näyttää muulta kuin itseltään, huomasin alkavani jännittää, miten kikkojen odottaja suhtautuu itsetuntoharjoitteisiin ja sanomaani siitä, että voit olla vain oma itsesi. Koin myöhemmin työpajojen aikana, että hän lähti hyvin mukaan harjoitteisiin ja sai kiinni myös erilaisesta esiintymisestä.

Kun puolet ensimmäisestä päivästä on ohi, pidän ryhmää monella tavalla haastavana: ryhmässä on seitsemää eri kansallisuutta, ikähaitari on paristakymmenestä noin neljään kymmeneen ja ihmisten kokemus esiintymisestä vaihtelee suuresti. Ryhmässä on muutama esiintymisjännittäjä, muutama hyvin itsevarma henkilö, yksi joka on esiintynyt koko ikänsä, yksi ujo ja niin edelleen. Minua alkaa jännittää, miten saan luotua kurssista sellaisen, että jokaisen olisi mahdollisuus saada siitä jotain.

4.2 Työpaja 2: Kontakti ja vuorovaikutus

4.2.1 Tilanne ja aloitus

Iltapäivän työpajassa ei ollut mahdollista toteuttaa koko suunnitelmaa. Yksi harjoite venyi pidemmäksi kuin olin ajatellut. Arvioin uudelleen myös palautteen antamiseen liittyvän harjoitteen ja pidin sitä liian rankkana ryhmän ensimmäiseen päivään ja tiesin ryhmän saavan harjoitella palautteen antamista myös myöhemmin tehtävien pienten esitelmien purku-tilanteissa. Aikataulujen tekeminen ja niiden arvostaminen ei edellytä niiden ehdotonta noudattamista ja opetustilanteen tulisi tavallaan ollakin improvisaatiota. Ohjaajan ja ryh-

mäläisten vuorovaikutuksessa pyrin luomaan merkityksiä sille, mitä tapahtuu, vaikka se poikkeaisi suunnitelmista.

4.2.2 Keskeiset harjoitteet

Tyrmäämisharjoitteessa valitaan parit ja ensimmäinen aloittaa ehdottamalla jotakin kivaa yhteistä tekemistä ja toinen tyrmää kaikki ehdotukset kieltäytymällä osallistumasta. Ensimmäinen jatkaa ehdottamista ja toinen tyrmäämistä, kunnes roolit vaihdetaan. (Koponen 2004, 42-46.)

Joo ja -harjoitteessa otetaan parit. Ensimmäinen aloittaa ehdottamalla jotakin kivaa yhteistä tekemistä, johon toinen vastaa ”joo ja...” sekä jatkaa ideaa jollakin jatkoehdotuksella. Näin tarina kehittyy eteenpäin. (Koponen 2004, 40-42; Routarinne 2004, 168-171.)

Olin alun perin suunnitellut tyrmäämisharjoitteen Joo ja -harjoitetta edeltäväksi toiminnaksi, jossa huomattaisiin, että ideoiden tyrmääminen ei vie tilannetta eteenpäin. Yllätyin, kun useat henkilöt kokivat tyrmäämisen haastavaksi ja harjoittelemista kaipaavaksi asiaksi. Olin siis huomaamattani suunnitellut harjoitteen tuppisuille suomalaisille, jotka automaattisesti vastaavat aina ensimmäiseksi ei. Kuitenkin esimerkiksi itämaisessä kulttuurissa ei:n sanominen on todella haastavaa ja kyllä:n sanominen helpompaa. Niinpä tyrmäämisharjoite toimi oikeasti hyvänä harjoituksena kieltäytymisestä. Näin ollen myöskään joo ja -harjoite ei mennyt suunnitelmieni mukaan. Osa ryhmästä lähti joo ja -harjoitteeseen innolla ja leikkimielellä mukaan, osa ryhmästä oli hieman ymmällään. Toisen ihmisen idean hyväksyminen ja jatkokehittäminen sekä toimintatavan merkitys arjessa eivät päässeet harjoitteen aikana kunnolla esiin. Reflektio-osuudessa tuli kuitenkin ilmi, että jokainen oli oivaltanut vuorovaikutuksesta harjoitteiden avulla jotakin itselleen tärkeää. Näin ollen se, mikä ohjaajan mielestä oli harjoituksen tarkoitus, ei enää tuntunut niin oleelliselta.

Peiliharjoitteessa asetutaan pareittain vastakkain ja katsotaan toisiaan silmiin. Aluksi sovitaan kumpi ensin johtaa liikettä toisen yrittäessä olla liikkeen johtajalle kuin peili. Vuoroja vaihdetaan. Tämän jälkeen pyritään luomaan yhteistä liikettä ilman, että kumpikaan johtaa liikettä. (Routarinne 2004, 166-168.)

Harjoite tuntui useille todella haastava, eikä se palvellut oikeastaan sitä yhteistyön ja kontaktin oppimista, jota varten olin sen valinnut. Yhteinen liike ei juurikaan onnistunut ilman, että jompikumpi johti. Puutteita oli ohjeistuksessa ja koko harjoitteen ohjaamisessa. Reflektiovaiheessa ryhmäläiset jakoivat huomioitaan siitä, miten olivat toimineet ja mitä kokeneet itsestään tilanteessa, jossa eivät tienneet, mitä tulisi tehdä. Monet jopa ajattelivat, että olin tarkoituksella antanut mahdottoman tehtävän heidän reaktioidensa tutkimiseksi.

Näin ollen harjoitteen avulla lisättiin esiintymistaidonkin kannalta oleellista itsetuntemusta. Itse opin, että ”epäonnistunut” harjoite voi kääntyä reflektoidessa hyvinkin onnistuneeksi.

Sana kerrallaan tarinassa otetaan paria käsikynkästä. Ohjaaja antaa tarinalle jonkun otsikon, joka toimii tarinan aloituslauseena. Pari aloittaa otsikolla ”Me menimme metsään” sanoen aina yhden sanan vuorollaan. Tarinaa jatketaan yksi sana kerrallaan ja sille pyritään löytämään joku järkevä lopetus. (Routarinne 2004, 190-191.)

Ryhmän aloitettua harjoitteen huomasin, että ohjeistamisen olisi pitänyt olla tarkempi. Yksi pari kuvitteli että harjoitteen tekeminen on mahdotonta, joten he sopivat tarinan etukäteen ja lähtivät sitten kertomaan valmiiksi hahmoteltua tarinaa sana kerrallaan. Sana kerrallaan tarina niin kuin myös Peili -harjoite tuntuivat olevan joidenkin mielestä mahdottomia toteuttaa. Huomasin, että joidenkin ryhmäläisten oli vaikea yrittää katsoa maailmaa totutusta poikkeavalla tavalla ja siksi ymmärryksen laajenemisen sijasta he päättävät, että tehtävä on mahdoton. En oikein osannut suostutella kaikkia yrittämään tekemistä totutusta poikkeavalla tavalla.

Esitelmä omasta aiheesta -harjoitteessa ryhmäläiset saivat viisi minuuttia aikaa valmistaa enintään minuutin pituinen esitelmä. Kukin esitelmän pitäjä sai esitelmän jälkeen ensin kertoa omat tunteensa ja sitten ryhmä sai kommentoida esitystä. Viimeiseksi nostin itse vielä esille joitakin asioita.

Suurimmaksi osaksi ryhmän kommentointi ja palaute esiintyjälle oli rakentavaa ja hyvää. Välillä ryhmässä alettiin kuitenkin puhua esiintyjän aiheesta eikä esiintymisestä, ja osa ryhmästä hermostui ”aiheesta poikkeamiseen”. Opin, että kannattaa valmistaa esiintyjälle esitettävä kysymykset huolellisemmin etukäteen ja fokusoida palautteen antaminen tarkemmin. Palautteen vastaanottaminen ja kritiikki oli joillekin vaikeaa ja he ryhtyivät kuuntelemisen sijaan puolustelemaan tekemisiään. Esitelmä omasta aiheesta -harjoite sai myös aikaan hyvää, muun muassa jännittäjätyyppi onnistui esiintymisessään ja kukoisti, kun sai ryhmältä hyvää palautetta.

Kehittämässäni asenne ja innostus -harjoitteessa kävellään tilassa ja jokainen puhuu jostakin itselleen neutraalista aiheesta. Ohjaaja huutaa asenteita kuten halveksuva, vähättelevä, innostunut, surullinen, iloinen, mukautuvainen ja vihainen. Tarkoitus on vaihtaa asennettaan puhumaansa aiheeseen ohjaajan huutaman asenteen mukaan. Kun asenteet on käyty läpi, puolet ryhmästä koontuu katsomaan toisten tekemistä ja lopuksi havainnot puretaan yhdessä.

Tämä harjoite tuntui myös hieman liian vaativalta, sillä ryhmä ei kunnolla heittäytynyt tekemään, kun ympärillä tapahtui samaan aikaan muuta. Yksinkertaistin harjoitusta niin,

että toimintaa ei erikseen tarkkailla sekä lyhensin harjoitteeseen varattua aikaa. Ryhmä innostui myönteisistä asenteista kuten juuri innostuneesta ja iloisuudesta, mutta vähättelevä, surullinen ja vihainen asenne olivat vaikeampia kokea ja ilmaista. Yksi ryhmäläinen sanoikin oivaltaneensa harjoitteeseen liittyen, että negatiivisten tunteiden jakaminen on ryhmässä vaikeampaa kuin positiivisten. Jäin pohtimaan, onko niiden harjoittaminenkin lyhyessä ryhmässä kovin vaikeaa. Päätän lisätä seuraaviin päiviin myös joitain ”kivoja harjoitteita”, joista ryhmä voisi kunnolla innostua.

Kotitehtävään (ks. LIITE 4) sisältyi 11 itsen ja toisten huomioimiseen liittyvää kysymystä, jotka nousivat päivän harjoitteista. Tarkoituksena oli pohtia niitä viikonlopun aikana ennen seuraavaa tapaamista.

Ennen loppupiirin kokoontumista annoin ryhmälle vielä edellä mainitun kotitehtävän. Tehtävä oli laaja ja olin saanut ohjaajaltani ehdotuksen supistaa sitä. Koin päivän aiheiden kertaamisen kuitenkin tarpeelliseksi ja päädyin antamaan ryhmälle koko tehtävän seuraavan viikon tunteja varten. Selittäessäni kotitehtävän ohjeita kerrattiin opitut asiat kertaalleen. Toivoin harjoitteista saadun kokemuksen muuntuvan reflektoinnin ja kertaamisen kautta omaksutuksi tiedoksi.

4.2.3 Lopetus

Noin viisitoista minuuttia ennen työpajan loppumista kokoonnumme loppupiiriin, jolloin jokainen sai vuorollaan kertoa päällimmäisiä tuntejaan, kokemuksiaan tai kysymyksiään tästä päivästä. Loppupiirissä oli nähtävissä ryhmässä yhden päivän aikana tapahtunut muutos. Ryhmäläiset kuuntelivat toisiaan paremmin, refleктоivat oppimaansa sekä antoivat arvoa toistensa mielipiteille ja puheenvuoroille. Seuraavassa on joitain loppupiirissä sanottuja asioita:

Tämän päivän toiminta poisti pelkoja ja vapautti.

Tuntuu hyvältä tehdä tuttuja harjoitteita eri kentällä kuin ennen; huomasin myös kuinka tärkeää reflektointi on, se poistaa myös omalla kohdallani toisten arvottamista. Minua ilahdutti, ettei täällä tuomita ketään minkään ominaisuutensa tai mielipiteensä vuoksi.

Tämä oppimismetodi on siitä hieno, että kaikki voivat koko ajan oppia toisiltaan. Huomaan kuitenkin, että tällainen toiminta on todella vaikeaa kun on oikein väsynyt.

Tämä kurssi tulee olemaan minulle todella palkitseva, tulen saamaan tästä itselleni todella paljon.

Olen todella innostunut, sain juuri sitä, mitä työpajalta odotinkin. Pidän kovasti siitä, että jokaisesta harjoitteesta selitetään miksi sitä tehdään. Ohjaajalla on myös todella hyvää tietoa, sellaista, mitä ei voi saada kirjoista.

Tällä työskentelytavalla saa lisää tietoa itsestään.

Huomaan, että ryhmänä tulemme koko ajan läheisemmiksi ja avoimemmiksi.

Päivän lopulla pohdin, miten ryhmä selviäisi seuraavien työpajojen entistä vaativammista harjoitteista ja miten itse selviäisin ryhmän eritasoisuuden kanssa.

4.3 Työpaja 3: Esiintymispelot ja rentous

4.3.1 Tilanne ja aloitus

Lähtötilanne seuraavalle työpajalle on että ryhmä on ollut välillä toisen opettajan tunneilla, joilla sekä opetusmetodi että säännöt ovat toiset. Lisäksi opinnäytetyöohjaajani tulisi seuraamaan opetusta ruokatauon jälkeen. Alkupiirissä ryhmäläiset kertovat innoissaan kuulumisiaan ja jatkavat toistensa kertomuksia. Ryhmä on viettänyt viikonloppuna aikaa yhdessä muun muassa Tankarin vierailulla ja ryhmäläiset ovat tutustuneet toisiinsa lisää.

Koska tunsin ryhmää jo jonkin verran, muokkasin harjoitteita uudelleen kokemuksen pohjalta. Lisäsin aikaa hengitys- ja äänenkäyttöharjoitteisiin sekä kehitin uuden äänenkäytön harjoitteen yhtä ryhmäläistä varten, jolla on hyvin hiljainen ääni. Lisäsin pidempiä selityksosuuksia joidenkin harjoitteiden kohdalle, koska olin huomannut, että joitakin ohjeita oli ollut vaikea seurata edellisellä viikolla.

4.3.2 Keskeiset harjoitteet

Kotitehtävästä keskusteltiin vilkkaasti. Jotkut olivat paneutuneet kotitehtävän tekemiseen ja puhuivat mielellään tekemistään oivalluksista. Kotitehtävä purettiin ensin parikeskusteluna, jonka jälkeen keskustelussa nousseita asioita jaettiin koko ryhmälle. Ryhmäläiset toivat esiin muun muassa seuraavia asioita:

Vahvuuksien käyttäminen on tärkeää. Kun hyväksyy 'I am good as I am', on helpompi onnistua kaikessa.

On tärkeää saada toiminnastaan palautetta, näin suoritustaan voi parantaa.

On tärkeää hyväksyä muiden ideoita, mutta joskus on parempi tyrmätä, jotteivät muut syö itsevarmuuttasi.

Ikinä ei ole valmis ihmisenä.

Kun tekee huomioita muista, muiden tavoista ja käyttäytymisestä, oppii samalla itsestä.

Rinkipatsas -harjoitteessa ohjaaja seisoo piirin keskellä ja muut kääntyvät häneen selin. Ohjaaja sanoo jonkun sanan josta on tarkoitus muodostaa patsas omaa kehoa käyttämällä. Ohjaaja taputtaa kädet yhteen, jolloin ringissä olevat kääntyvät ohjaajaan päin ja ottavat asennon, joka kuvaa heidän mielestään annettua sanaa.

Ryhmä innostui kovasti harjoitteesta ja sitä olisi voinut jatkaa pidempäänkin. Hankalaa ryhmälle oli paikallaan pysyminen ja nauramatta oleminen, kun he katselivat toistensa patsaita. Kaikkien patsaat eri sanoista olivat olleet erilaisia, vaikka patsas ei itsessään olisi ollut ihmisen normaalista asennosta poikkeava. Harjoitteen avulla ryhmä huomasi, että ilmaisemme kehoillamme paljon asioita.

Mielikuvitusmatka -harjoitteessa maataan jumppapatjan päällä hyvässä asennossa ja suljetaan silmät. Ohjaaja lukee mielikuvamatkan, jonka aikana on tarkoitus palata itselle tärkeään maiseen ja muistoon.

Osalle ryhmästä tämäntapainen rentoutuminen oli aivan uutta, osalle melko tuttua, mutta kaikille rentouttavaa. Ryhmäläiset kertoivat, että he näkivät paikan mielessään ja tunsivat sen tarjoaman rauhan itsessään. Opetin ryhmälle, kuinka tätä harjoitetta voi vastaisuudessakin käyttää, kun tarvitsee rentoutua esimerkiksi ennen jännittävää esiintymistä. Ryhmäläiset pitivät työkalua tarpeellisena ja uskoivat käyttävänsä sitä.

Kauhu- ja ihannetilanne -harjoitteessa ryhmä jakautuu kahtia keskustelemaan omista ennakkoluuloistaan ja odotuksistaan suhteessa esiintymiseen. Kun kokemuksia on jaettu, ryhmät valitsevat yhden kauhu- ja yhden ihannetilanteen, joista he muodostavat patsaat. Kun kuvat ovat valmiit, toinen ryhmä muodostaa katsomon ja toinen esittää ensin kauhu- ja sitten ihannetilanteensa. Katsojaryhmän kanssa kuvista keskustellaan ja mietitään miten kauhutilanteesta voisi päästä ihannetilanteeseen. Riippuen ryhmän ideoista ohjaaja voi käyttää erilaisia forumteatterin työtapoja.

Kuvien katsomiseen muokkaantui ihan oma työtapansa: ryhmäläiset saivat ehdottaa mitä pitäisi tapahtua ja kun ryhmä oli yhtä mieltä seuraavasta askeleesta, ohjaaja pyysi esiintyjien muuttamaan kuvaa ja näin edettiin askel askeleelta ihannetilanteeseen saakka. Molemmissa kuvasarjoissa nousi esiin sama asia: Voit päästä painajaismaisesta tilanteesta ihannetilanteeseen.

teeseen hyväksymällä itsesi sellaisena kuin olet, antamalla itsellesi omat vikasi anteeksi ja katsomalla eteenpäin; näin muutkaan eivät jää roikkumaan erehdyksiisi. Tilanne oli voimaannuttava ja herkkä. Harjoitteessa tuli esiin ”ikään kuin vahingossa” juuri ne asiat, mitä viimepäivinä oli harjoiteltu.

4.3.3 Lopetus

Työpajan lopuksi purimme patsasharjoituksessa heränneitä tunteita ja kokemuksia ja esiin nousi muun muassa seuraavia asioita:

Tunsin vastuuta muusta ryhmästä ja siitä, että heillä olisi hyvä olla.

Kuvan löytäminen oli helppoa, koska kaikki jakoivat ryhmässä avoimesti ideoitaan.

Oli helppo olla lavalla, koska tunsin, että meillä on oikeus mokata.

Tällaisessa työskentelyssä hyvä ilmapiiri on todella tärkeä: vaikka se on esitys, samalla näyttää paljon omasta itsestään lavalla.

Tunsin itseni näyttelijäksi.

Tunsin pelkoa, että muut tuomitsevat minut tai ideani.

Patsasharjoittelu oli tuonut ryhmäläisille paljon ajatuksia ja uuden tavan kertoa asioita. Koko ryhmä uskaltautui kokeilemaan uusia näkökulmia ja se näkyi ryhmäläisten reflektoinnissa.

4.4 Työpaja 4: Hengitys ja äänenkäyttö sekä esityksen suunnittelu, roolit ja maneerit

4.4.1 Tilanne ja aloitus

Päätän jättää työpajasta yhden harjoitteen pois ja pidän sen paikalla pienen opetustuokion eri roolien käyttämisestä erilaisissa puhetilanteissa. Ryhmä kuuntelee kiinnostuneena pieniä puheitani. Opetukseeni ei sisälly varsinaisia luentoja, mutta välillä puhun hetken aikaa vahvistaakseni ryhmäläisten havaintoja, kerratakseni asioita, tehdäkseni yhteenvetoja ja selittääkseni eri asioiden tärkeyttä.

4.4.2 Keskeiset harjoitteet

Äänenavausharjoitteissa pyrimme löytämään Pilatestekniikkaan pohjautuvan oikeaoppisen asennon, sekä rentouttamaan kehoa erilaisilla pyörytyksillä ja venytyksillä. Tämän jälkeen ääntä avataan mm. pärisyttämällä huulia sekä avaamalla ja rutistamalla suuta.

Ryhmä innostui erilaisista äänenavaus -harjoitteista. Osalle ryhmää äänen avaaminen, huolto ja erilaiset ääniharjoitteet olivat aivan uusia, muutamilla oli niistä vähän kokemusta ja yhdelle kokeneelle esiintyjälle ne olivat vallan tuttuja. Osalle ryhmää nauramatta oleminen ja keskittyminen tuntuivat olevan mahdottomia, koska erilainen päristely ja naaman vääntely oli niin uutta ja hauskaa. Erilaisia äänenkäytön harjoitteita, oman äänen löytämistä sekä oikeaa hengitystekniikkaa olisi voinut harjoitella enemmän. Tuntui, että teimme aiheeseen vain pienen pintaraapaisun ja ryhmä jäi kaipaamaan lisää. Myös oikeaoppisen asennon löytäminen jäi pikakurssiksi, jossa ennemminkin kerrottiin tällaisiakin asioita olevan, kuin että olisimme perehtyneet ja opetelleet niitä.

Omakehittämässäni Itsen eri roolit -harjoitteessa kävellään tilassa ja jokainen toistaa itselleen jotakin yksinkertaista lausetta omalla kielellään. Ohjaaja nimeää roolit (esim. äiti, isoäiti, asiakas jne.), joille lause puhutaan harjoitteen kuluessa. Tilanteesta riippuen voidaan katsoa yhden ryhmäläisen tekemistä kerrallaan tai kaikki voivat työskennellä samanaikaisesti.

Ryhmäläiset lähtivät tekemään harjoitetta, mutta joko en ollut saanut heitä ymmärtämään sitä tai he vaivaantuivat harjoitteen tekemisestä. Huomasin osan ryhmäläisistä itse vaihtavan roolia ja sanovan lauseen äitinä, isoäitinä, asiakkaana ja niin edelleen. Väärin ymmärtäminen ei haitannut merkittävästi, sillä molemmilla tavoilla tehtynä harjoite auttoi ymmärtämään puhutavan roolisidonnaisuutta. Harjoite kesti suunniteltua kauemmin, sillä otti aikaa saada ryhmä hyödyntämään harjoitetta. Ensin oli vain vaivaantuneisuus, mutta vähitellen puheen roolisidonnaisuus tuli useimpien taholta ymmärretyksi.

4.4.3 Ryhmässä tapahtuu

Iltapäivällä ryhmäläiset saivat valmisteltavaksi puhe-esityksen, josta heille voisi olla hyötyä omassa elämässään. Suunnitteluaikaa oli 20 minuuttia ja esityksen enimmäiskesto olisi 3 minuuttia. Fläppipaperille oli kirjoitettu esityksessä huomioitavia asioita, joita oli yhdessä opiskeltu.

Jokainen esitys oli hyvä ja erilainen. Saimme kuulla myyntipuheen, lääkärin diagnoosin, äänestämiseen liittyvän innostuspuheen, eestinkielen oppituntinäytteen, puheen hyvän puhujan vastuusta sekä mainospuheen Nigerian kaupungista sekä moottorista. Ryhmäläiset antoivat yleisönä ollessaan toisilleen rakentavaa ja hyvää palautetta. Melkein aina kyettiin pysymään esiintymisen eikä aiheen arvioinnissa. Oma haasteeni on osata antaa kullekin hänen oppimistaan edistävää palautetta ja oikeita kehitysehdotuksia. Myös palautteen perusteleminen havainnoilla on vaativaa, helpompi olisi vain sanoa mielipiteensä.

Kesken äänestämiseen liittyvän innostuspuheen palautekeskustelua yksi katsojista kysyy minulta, täytyykö hänen kuunnella esitystä, joka on häntä vastaan. En ensin ymmärrä hänen kysymystään, mutta vähitellen ymmärrän hänen kysyvän, pitääkö hänen olla samaa mieltä esiintyjän kanssa. Olen kiitollinen tehdystä draamasopimuksesta, viittaa siihen ja sanon, että näillä tunteilla kaikilla on sananvapaus, mutta samalla jokaisella on oikeus olla osallistumatta siihen, mikä ei tunnu hyvältä. Yllätyksekseni sanani vaikuttavatkin niin, että loukkaantunut kysyjä poistuu luokasta. Lähtiessään hän sanoo: ”Nähdään huomenna.” Mutta emme vakuutu, että hän palaa.

Yhden ryhmäläisen poistuttua luokasta ryhmään jää hämmentynyt tunnelma. Esiintyjä, jonka puheesta poistuja oli loukkaantunut, on ymmällään, surullinen ja hieman hätäntynyt. Hän pelkää tehneensä jotain väärää. Keskeytämme hetkeksi esitysten katsomisen ja puhumme ryhmäläisen poistumisesta. Jokainen saa sanoa miltä tuntuu ja miten koki tilanteen. Keräämme palasista tarinan siitä mitä tapahtui. Ilmeisesti poistuja loukkaantui esityksestä, koska edusti eri uskontoa kuin esiintyjä. Esiintyjä kertoi puheessaan oman maansa sisällissodasta ja kehotti omaa kansaansa äänestämään tulevaisuuden vaaleissa. Tämä esteettistä kahdentumista (Heikkinen 2004. 102-105.) vaativa tilanne oli ilmeisesti poistujalle liian henkilökohtainen, jotta hän olisi ymmärtänyt tilanteen olevan kuvitteellinen ja ettei hänen oletettu toimivan hänelle annetussa ”kansalaisen roolissa”.

Ryhmää selvästi hieman helpotti, kun he pystyivät selittämään ryhmätoverinsa loukkaantumisen ja poistumisen. Esityksen pitäjä oli erityisen helpottunut, kun hänelle moneen kertaan kerrottiin, ettei hän ollut toiminut väärin, vaan poistuja vain oli ylireagoinut. Asiaa käsiteltiin kesken esitysten katsomisen, mutta pian jatkoimme esitysten katsomista, emmekä jääneet vatvomaan tapahtunutta.

4.4.4 Lopetus

Päivän päätteeksi puhuimme vielä uudelleen yhden ryhmäläisen poistumisesta kesken ja siitä, mitä se toisissa herättää. Loppupöydässä jokainen sai myös nostaa esiin asioita, jotka koki tärkeäksi. Ryhmässä vallitsi hieman apea, mutta syväluotaava tunnelma. Ryhmäläiset purkivat vielä esiintymistehtävää muun muassa seuraavilla kommentteilla:

Tämä oli hyvä kokemus: Esityksestä tuli hyvä, vaikkei minulla ollut hyvä olo, kun menin lavalle.

Minulle oli tärkeä kokemus epäonnistua tehtävässä.

Välillä palautetta on vaikea kuulla, jos rupeaa puolustelemaan itseään.

Opin paljon kun teen huomioita muista.

On tärkeää saada palautetta.

On vaikea keskittyä kuuntelemaan muita kun odottaa omaa vuoroaan esiintyä.

Päivä oli ollut raskas, mutta niin ryhmä kuin ohjaajakin oli oppinut paljon. Olisin toivonut osaavani reagoida ryhmäläisen loukkaantumiseen nopeammin, jolloin olisin ehkä pystynyt estämään ryhmästä poistumisen. Toisaalta ymmärrän, että loukkaantuneen jääminen ryhmään olisi ehkä vaatinut pidempää asian käsittelyä, jolloin suunnitellut tehtävät olisivat mahdollisesti jääneet tekemättä. Käsittääkseni ryhmä ei lähtenyt kotiin murehtien tapahtunutta.

4.5 Työpaja 5: Johtajan hyvät ominaisuudet, vakuuttavuus ja kehonkieli

4.5.1 Tilanne ja aloitus

Tälle päivälle suunnittelin kaksi vaihtoehtoista ohjelmaa: jos eilen kesken poislähtenyt ryhmäläinen tulee tai jos hän ei tule. Suunnittelin myös puheen, jossa pahoittelen edellisen päivän tilannetta. Puheessa halusin muistuttaa tekemästämme draamasopimuksesta ja siitä, että olemme täällä oppimassa esiintymistaitoja emmekä ratkomassa uskonnollisia tai poliittisia kysymyksiä tai sitä kuka on oikeassa ja kuka väärässä. Puhe olisi mielestäni sopinut molempiin tilanteisiin. Poislähtenyt ei kuitenkaan palaa ryhmäämme eikä koko kurssille. Keskustelemme ryhmässä aiheesta enää lyhyesti ja palaamme normaaliin aikatauluun.

Aamulla paikalla on vain viisi ryhmäläistä. Kaksi poissaolijoista on ollut myöhässä joka päivä. Minua ärsyttää, koska minun pitää muuttaa joitain suunnitelmiani lennossa vähäisen ryhmäkoon vuoksi. Pidän myöhästymistä tai ilmoittamatonta poissaoloa arvostuksen puutteena omaa opettajuuttani ja ryhmää kohtaan.

4.5.2 Keskeiset harjoitteet

Edellisenä päivänä annetussa kotitehtävässä on 4 kysymystä, joiden kautta on tarkoitus pohtia omaa kehonkieltään sekä omia esiintymiseen liittyviä pelkoja (ks. LIITE 5). Kotitehtävä purettiin parityöskentelynä jossa pohdittiin miten eilen tehdyt asiat oli koettu ja mitä niistä oli opittu. Pariskeskustelun jälkeen pohdinnat jaettiin koko ryhmälle.

Kotitehtävää purettaessa esille nousi muun muassa seuraavia asioita:

Kuuntelemalla oikeasti muita pääsee ihmisiä lähemmäksi.

Jos ei kuuntele muita, ei voi tulla myöskään kuulluksi.

Esiintyessä pitäisi keskittyä positiivisiin asioihin, eikä vain yrittää välttää negatiivisia.

Itsensä hyväksyminen on iso ja merkittävä asia.

Esiintyessä ei pitäisi vain kiirehtiä esitystä läpi, vaan oikeasti kiinnittää huomiota erilaisiin asioihin.

Esiintyjän rauha ja vapaus voi olla todella hienoa katseltavaa ja on todella hienoa huomata, kuinka erilaisia ihmisiä ja esiintyjä olemme.

Pitää oikeasti vain luottaa omiin vahvuuksiinsa, eikä yrittää olla samanlainen kuin joku toinen.

Esiintymispelon hallinta on hankalaa, mutta tarpeellista ja sitä on mahdollista oppia.

Pidän ryhmäläisten oivalluksia tärkeinä. Tunnen olevani etuoikeutettu, kun saan seurata heidän kehitystään ja nauttia heidän oivalluksistaan.

Itse kehittämässäni Ohjaaja demoa -harjoitteessa ryhmäläiset muodostavat katsomon ja ohjaaja esittelee kehonkieltä ja sanatonta viestintää tilan, ryhdin, katseen, eleiden, käsien asennon sekä liikkumisen kautta. Jokaisen osa-alueen kohdalla keskustellaan siitä, mitä erilaiset tavat viestivät. Tarkoitus on myös ymmärtää että jokainen on erilainen, eikä ole tarkoitus yrittää olla muuta kuin on. Kun esiintyjä tekee pieniä virheitä, hänestä tulee samaistuttava.

Vaihdoin viime hetkellä harjoitteiden paikkoja, mikä osoittautui järkeväksi, koska edellä kuvattu ja ensimmäiseksi sijoittamani osoittautui innostavaksi ja aikaa vieväksi, ja toiseksi

siirretty jäikin kokonaan pois. Ryhmä innostui esittämistäni hahmoista ja halusi keskustella pitkään erilaisista eleistä, siitä mitä niillä viestitään ja miten yleisö tulkitsee kehonkieltä. Poisjätetystä harjoitteesta annoin halukkaille kirjallisen ohjeen harjoitteen itsenäistä tekemistä varten. Lyhensin myös muita harjoitteita, jotta loppuun jäisi aikaa pohtia omia ominaisuuksia ja osallistumista tälle kurssille.

*Stillkuvat johtajuudesta -harjoite on oma sovellukseni patsasmenetelmästä. Ryhmä jakaantuu kah-
tia ja pienryhmissä keskustellaan johtajan hyvistä ominaisuuksista ja kirjoitetaan niitä ylös. Pien-
ryhmät muodostavat stillkuvan eli patsaan kuvaamaan johtajan hyviä ominaisuuksia. Kun kuvat
ovat valmiit, ne esitetään toiselle ryhmälle ja katsojaryhmä kertoo mitä ominaisuuksia patsaassa
on nähtävissä.*

Stillkuvat johtajan hyvistä ominaisuuksista -harjoitteessa kaksi pienryhmää keskusteli avoimesti ja hyvin toisiaan kuunnellen johtajan hyvistä ominaisuuksista. Molemmat ryh-
mät tekivät patsaan tarvitsematta minulta apua. He olivat oppineet soveltavan draaman
menetelmän ja käyttivät sitä luonnollisesti.

*Mitä taitoja minulla on? -harjoite on oma kehitelmäni. Harjoitteessa annetaan tukikysymyspaperi
(ks. LIITE 6), jonka avulla jokaisella on 25 minuuttia aikaa kirjoittaa teksti otsikolla ”Minun johta-
janominaisuuteni”. Kirjoittamisen jälkeen paperin sai pitää itsellään.*

Ryhmäläiset kirjoittavat intensiivisesti ja ovat lopussa hyvillään, kun saavat pitää kirjoit-
telmat itsellään. Kokoonnuimme ennen ruokataukoa vielä piiriin purkamaan päällimmäisiä
ajatuksia. Esiin nousi muun muassa seuraavia asioita:

Tehtävä oli haastava, koska piti ajatella niin kovasti.

Teen vastaavanlaista pohdintaa muutenkin ja nyt oli mukava huomata, että kuva siitä mitä
haluan vielä saavuttaa alkaa kirkastua.

Tänään tekemämme harjoitteet tekevät minut tyytyväiseksi itseeni.

Huomaan ryhmässä olevan ystäväni muuttuneen näiden tuntien ansiosta iloisemmaksi ja on-
nellisemmaksi.

Ruokatauolle siirryttäessä ryhmä toimii taas hyvin yhdessä siitä huolimatta, että paikalle on
tultu tiputellen. Ilmapiiri on hyvä, eivätkä häiriöt tuhoa työskentelykykyä.

4.6 Työpaja 6: Vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot

4.6.1 Tilanne ja aloitus

Omaan viimeiseen työpajaani valitsin enää yhden tunneharjoitteen, statusharjoitteen ja forumteatterin käyttämisen. Suunnittelemani neuvotteluharjoitteen jätin pois, koska ryhmä oppi neuvottelutaitoja myös toisen kouluttajan kanssa.

4.6.2 Keskeiset harjoitteet

Statusharjoitteessa esitellään ensi ylä- ja alastatuksen eleet sekä opetellaan käyttämään niitä. Tämän jälkeen muodostetaan tilaan näyttämö, jossa on työpaikan pikkujoulujuhlat. Jokaiselle ryhmäläiselle annetaan pelikortti, joka kuvaa hänen statusnumeroaan eli ryhmärooliaan kohtauksessa. Ryhmäläiset esittävät improvisoidun kohtauksen, jonka aikana heidän on tarkoitus tehdä huomioita toistensa statuksista ja hakeutua kaltaistensa seuraan. Kohtauksen loputtua ryhmäläisten statusnumerot arvuutellaan yksi kerrallaan. (Johnstone, 1979. 33-75; Koponen 2004. 46-50, 262-264.).

Ryhmä on ensin arka tekemään kokeiluja statusten kanssa, mutta kun he ymmärtävät jujun, he ihastuvat statusten käyttöön. Statusjuhlat -harjoite saa niin suuren suosion, että ryhmä pyytää, että voisimmeko tehdä toisen samanlaisen improvisaatioharjoitteen. Niinpä teemme toisen improvisaatiokohtauksen. Vihdoin koen, että ryhmä on päässyt estoistaan esittää ja he nauttivat todella olostaan lavalla roolissa. Yksi ryhmäläinen ei kuitenkaan ymmärrä mitä kuuluisi tehdä tai osaa ottaa kuviteltua roolia, vaan on lavalla omana itsenään. Ryhmän lempikohta harjoitteessa on se, kun ryhmäläiset arvaavat toistensa statusnumeroita. Arvaukset osuvat hyvin oikeaan ja molemmat, sekä arvaaja, että se, joka on osannut esittää statuskorttinsa ”oikein” ovat onnellisia.

Forumharjoite on oma ryhmälähtöinen sovellukseni forumteatterista. Kaksi pienryhmää muodostaa keskustelujen kautta kohtaukset, joiden aiheena on hankalat tilanteet työpaikalla. Kohtauksessa tulisi olla sorrettu sekä sortaja ja sen tulisi päättyä konfliktitilanteeseen. Kohtaukset katsotaan kerran, jonka jälkeen ohjaaja jokeroi kohtausta ja pyytää lavalle katsojia korvaamaan sorrettua. (Boal 1979.)

Molemmat ryhmät lähtivät innoissaan suunnittelemaan kohtauksia. Tehtävänanto ei ollut liian haastava, vaan ryhmät saivat muodostettua hienot kohtaukset, joiden yksinkertaistamisessa vain hieman autoin. Kun kohtaukset olivat valmiit, katsoimme ensin toisen, joka

käsitteli riitatilannetta työpaikalla. Esittävä ryhmä sekä yleisö olivat innoissaan tarinasta ja kuohuksissaan siinä esiintyvistä epäoikeudenmukaisuudesta. Yleisö olikin erittäin helppo saada mukaan ratkaisemaan ongelmaa ja moni ryhmäläinen tuli yleisön joukosta korvaamaan eli sorretun roolihahmon tilalle kohtaukseen. Toinen forumkohtaus käsitteli sitä, kuinka työntekijä kasaa tehtävänsä toisen työntekijän niskaan. Tämänkin tarina herätti yleisön empatiat ja ryhmäläiset lähtivät reippaasti korvaamaan sorrettua.

Molemmat kohtaukset herättivät paljon ajatuksia, keskustelua sekä toiminnaksi muutettuja parannusehdotuksia. Eri kulttuurien edustajat kävivät kokeilemassa erilaisia tapoja toimia samassa tilanteessa. Eri tapoja toimia ei arvotettu hyviksi tai huonoiksi, vaan niiden toivuudesta sekä seurauksista keskusteltiin avoimesti. Koin, että forumtyöskentely oli ryhmälle voimakas ja voimaannuttava kokemus. Kun työskentelyn jälkeen purimme ryhmäläisten kokemuksia, esiin nousi muun muassa seuraavia asioita:

Tässä harjoitteessa opittuja asioita voi suoraan hyödyntää oikeassa elämässä.

Opin, että johtaja ei saa vain istua omassa toimistossa, pitää olla tietoinen mitä työntekijöiden keskuudessa tapahtuu.

Tämä oli hyvä väline oppimiselle.

Oli kiva kuulla erilaisia mielipiteitä ja tapoja miten toimia tilanteessa.

Tämä auttaa minua jatkossa ongelmanratkaisutilanteissa.

Forumtyöskentely oli vahva väline harjoitella vaikeiden tilanteiden käsittelyä. Sitä olisi voinut olla kurssilla enemmän ja aikaa tehtävään olisi voinut käyttää useita tunteja. Harjoite sujui hyvin, vaikka minulla ei ollut entuudestaan kokemusta forumkohtausten tekemisestä muiden kuin teatterialan ihmisten kanssa. Ryhmäläiset loivat yllättävän hyviä kohtauksia ja niitä oli helppo jokeroida. Sain ryhmän hyvin mukaan toimintaan ja osasin avata keskustelua ja toimintaa siten, että kaikki pääsivät oivalluksista ja ajatuksista osallisiksi.

4.6.3 Lopetus

Palautelomakkeen (LIITE 3) täyttämisen jälkeen kokoonnuimme vielä viimeiseen yhteiseen loppupiiriin. Palautelomakkeiden parissa jokainen ryhmäläinen oli hetken saanut rauhassa miettiä koko kurssia ja sillä kokemiaan asioita. Loppupiirissä pyysin jokaista vielä

hieman avaamaan kokemuksiaan ja tunteitaan työpajoista sekä mahdollisesti antamaan minulle palautetta niin kurssista kuin ohjaamisestani.

Loppupiiirissä tunnelma oli haikea. Kaikki tiedostivat, että tämä on viimeinen kerta kun kokoonnumme tällä kokoonpanolla ja se tuntui monista pahalta. Ehkä siksi loppupiiirissä vallitsi avoimen ja kiittollisen palautteen antamisen hetki. Seuraavassa joitain kommentteja loppupiiiristä:

Pidin kovasti tästä opetusmetodista, jossa jokainen osallistettiin mukaan toimintaan; se sai minut myös pysymään hereillä.

Veeran työetiikka on uskomatonta: Hän piti kiinni aikatauluista, että työskentelimme aina klo: 9-17, hän todella ottaa työnsä vakavasti ja se selkeästi vaikuttaa koko ryhmän toimintaan.

Sanat eivät riitä kuvaamaan sitä, mitä kaikkea olen saanut näiltä tunneilta; Veera on antanut minulle voimaa ja olen täysin muuttunut ihminen, aion pitää tästä kiinni koko loppuelämäni.

Arvostan työstäsi, inspiroiduin todella tavastasi ohjata ryhmää.

Kaikkien tulisi oppia näitä taitoja, mitä meillä on ollut etuoikeus oppia.

Jälkeenpäin, kun palasin mielessäni loppupiiirin tunnelmiin sekä kommentteihin, lämmitti palaute mieltäni, mutta samalla ymmärsin, miksi palautteen taso oli niin ylistävä. Onnistuin luomaan ryhmään ilmapiirin, jossa jokainen ryhmän jäsen saattoi tuoda esiin parhaat puolensa. Näin ollen suurin osa ryhmäläisistä koki jotakin sellaista yhteishenkeä, avoimuutta ja kunnioitusta, jota ei ennen ole kokenut näin suuressa ryhmässä. Tästä syystä ryhmäläiset kykenivät ylittämään itsensä monessa harjoitteessa sekä oppimaan itsestään ja maailmasta enemmän kuin osasivat olettaa. En siis koe, että minä olisin ohjaajana ollut mitenkään käsitteämättömän hyvä tai muuttanut kenenkään elämää, vaan että ryhmäläiset projisoivat minuun jotakin ryhmän toimivuudesta ja omien oivallustensa vahvuudesta.

5 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI

Summer School 2010 Limelight Management kurssin esiintymiskoulutuksen työpajoissa keräsin ryhmäläisten odotuksia, kokemuksia ja tunteita alussa tutkimuslomakkeella (LIITE 2) ja lopussa palautelomakkeella (LIITE 3). Lisäksi työpajojen alussa kartoitin ryhmäläisten odotuksia ja ennakkokäsityksiä työpajoista mielipidejana -harjoitteen sekä parikeskusteluiden avulla. Summer Schoolin viimeisenä päivänä oli palautekeskustelu kurssilaisten ja kaikkien järjestäjien kesken, jossa kerättiin kurssilaisten palautetta koko Summer Schoolista. Työpajojen jälkeen sain opinnäytetyöohjaajaltani palautetta työpajoista ja ohjaajuudestani (LIITE 7.). Tässä kappaleessa esittelen ja analysoin näistä lähteistä saamaani tutkimusaineistoa.

5.1 Tutkimuslomakkeet

Tein tutkimuslomakkeen kysymykset keväällä 2010. Halusin kysymyslomakkeen avulla selvittää ryhmäläisten asenteita ja toiveita esiintymistaidon työpajojen suhteen, jotta minulla olisi mihin verrata palautelomakkeella työpajojen lopussa keräämääni tutkimusaineistoa.

Ryhtyessäni purkamaan tutkimuslomakkeilla kerättyä tietoa minulle valkeni lomakkeeni puutteet. Aloin toivoa, että lomakkeessa olisi ollut valmiit vastausvaihtoehdot tai pelkkiä numeroilla arvioitavia väittämiä. Persoonallisten käsialojen lukeminen oli vaikeaa ja useiden kirjoittajien englannin kielestä oli kielioppi- ja kirjoitusvirheiden tai slangisanojen käytön takia välillä lähes mahdotonta saada selvää. Kieliongelmiensa takia joissain vastauksissa on vastattu aivan eri asiaan kuin mitä oli kysytty. Yksi vastaajista halusi kirjoittaa vastauksensa mieluummin suomeksi ja näin ollen joudun tulkitsemaan suomen, viron ja englannin sekoitusta. Ongelmia vastausten tulkitsemisessä koin myös kääntämisvaiheessa: joitakin asioita minun on vaikea kääntää englannista suomeksi ilman, että sanottavan merkitys muuttuu.

Purin tutkimuslomakkeet kirjoittamalla vastaukset puhtaaksi ja kääntämällä ne suomeksi. Sitten alleviivasin vastauksista samankaltaisuuksia eri väreillä luokitellen vastaukset täten

eri kategorioihin. Seuraavissa kappaleissa puran auki näin löytyneitä vastauksia kategorioittain.

Osallistujien toiveet ja odotukset esiintymistaitojen suhteen jakoutuivat pääasiassa kolmeen: 1. Halutaan oppia kehonkielestä. Osittain kehokieli miellettiin kuin vieraaksi kieleksi, joka voidaan osata hyvin tai huonosti. Osittain se ymmärrettiin kaikille ominaiseksi viestintätavaksi, jota voidaan oppia tunnistamaan ja tietoisestikin ohjaamaan. 2. Toivotaan persoonallista kasvua, kuten paremmaksi ihmiseksi tai johtajaksi tulemista ja sosiaalisten taitojen kehittymistä. 3. Odotetaan esiintymistaitojen kehittymistä. Näiksi mielletään itseilmaisu, selkeä puhuminen, vuorovaikutustaidot ja julkinen puhuminen.

Pelot esiintymiskoulutustuntien suhteen jaon myös kolmeen luokkaan: 1. Koetaan vain pientä jännitystä. 2. Koetaan merkittävää ujoutta ja julkinen puhuminen on suuri haaste. Esimerkiksi:

Olen erittäin ujo ja rohkean teeskentely vie liikaa aikaa. Haluaisin vapautua siitä.

Puhua erilaisista aiheista julkisuudessa olisi suuri haaste. Mutta toivottavasti se ei tule olemaan suuri ongelma.

3. Pelot ja toiveet ovat rajallisia ja määritettäviä, esimerkiksi:

Pelko, että ymmärtääkö yleisö minua.

Olen aika itsevarma kehonkielestäni, mutta en ihan varma miten tulisi puhua johtajana.

Haluaisin että minun olisi mahdollista antaa myös negatiivinen viesti ihmisille ja silti pysyä vahvana.

Esiintymiskokemuksen suhteen vastaukset jakoutuivat kahteen ryhmään: kokemusta on paljon ja kokemus puuttuu melkein kokonaan. Suurin osa vastauksista lukeutui kumpaankin kategoriaan. Opittuani tuntemaan ryhmää, tulkitsin asian siten, etteivät he osanneet ainakaan ennen kurssille tuloaan arvostaa kokemustaan tai pitää sitä esiintymiskokemuksena.

Esiintymiskoulutuksen tavoitteina mainittiin samoja asioita kuin Summer Schoolin esitteessä luvattiin kurssin anniksi. Mainituiksi tulivat: olla hyvä julkinen puhuja, olla itsevarmempi, oppia hallitsemaan kehonkieltä, harjoitella johtajana olemista, ymmärtää itseä paremmin sekä päästä esiintymispelosta.

Paras oppimistapa jakoi vastaajat kolmeen kategoriaan: 1. Oppii parhaiten tekemällä käytännössä. 2. Oppii parhaiten kuuntelemalla ja keskustelemalla. 3. Oppii parhaiten teoriaa. Suurin osa ryhmästä kuului ensimmäiseen ryhmään, joten ryhmä oli otollinen draamatyöskentelylle. Kun kysyttiin millainen esiintyjä olet nyt ja millaiseksi haluaisit tulla, suurin osa vastasi, ettei ole kovin hyvä, mutta toivoo tämän kurssin ansioista tulevana paremmaksi. Muutama osallistuja koki olevansa aika hyvä esiintyjä jo nyt, mutta haluavansa vielä parantaa joitain osa-alueita.

Arvioni mukaan sain tutkimuslomakkeella kerätyksi osallistujien päällimmäisiä käsityksiä odotuksistaan ja toiveistaan. Ne olivat hyvin samanlaisia kurssista annetun etukäteisinformaation kanssa, joka kuitenkin poikkesi kurssisisällöstä. Ajattelen silti, että tutkimuksen antama kuva odotuksista tuntejani kohtaan oli aika totuudenmukainen: haluttiin itsevaremmiksi ja paremmiksi esiintyjiksi, odotettiin kehonkieleen tutustumista ja sen hallintaa sekä toivottiin kurssin vaikuttavan koko persoonaan. Tutkimuslomakkeen vapaa sana -osiossa toivottiin lisäksi mm., että kurssi menisi pidemmälle kuin tavalliset esiintymistaidon kurssit.

Opiskelijoiden kokemuksia esiintymisestä ja odotuksia kurssin suhteen tutkittiin myös kahdella toiminnallisella harjoitteella: mielipidejanalla ja parikeskusteluilla. Niissä esille tuli hyvin samantapaista tietoa kuin kyselylomakkeilla.

5.2 Palautelomakkeet

Palautelomakkeen (LIITE 3) kysymykset valmistin toukokuussa 2010. Pyrin tekemään kysymyksiä, jotka selvittäisivät mitä ja miten ryhmäläiset olivat oppineet työpajojen eri aihealueista. Halusin saada tietoa myös siitä, miten ryhmäläiset olivat kokeneet soveltavan draamatyöskentelyn keskeiset elementit sekä olivatko he saavuttaneet kurssille asettamansa tavoitteet. Sain opinnäyteohjaajaltani ennen työpajoja palautetta, että lomake on todella pitkä, mutta en osannut tämän neuvon perusteella tehdä parempaa palautelomaketta. Vasta lomakkeiden tietoa purkaessani ymmärsin, että olin tässäkin saanut aikaan hyvin hankalasti purettavaa informaatiota. Materiaalia on todella paljon ja sen analysoimisen oli vaikeaa ja aikaa vievää. Kysymyksiä olisi kannattanut kiteyttää tai antaa valmiita vastausvaihtoehtoja.

Täytettyjä palautelomakkeita on 8 kappaletta, yksi vähemmän kuin tutkimuslomakkeita, koska yksi ryhmäläinen lopetti kurssin kesken.

Lomakkeen alussa on 25 kysymystä, joiden avulla pyrin selvittämään, miten ryhmäläiset ovat oppineet kurssilla käsitellyjä aiheita. Purin materiaalin kirjoittamalla vastaukset puhtaaksi ja samalla kääntäen ne suomeksi. Jaoin vastauksissa olevan tiedon niihin kolmeen kategoriaan, joihin kuuluvia asioita opiskelijat tutkimuslomakkeessa olivat ilmaisseet haluavansa oppia kurssin aikana. Kategoriat ovat: 1. Kehokielen tunnistaminen ja hallitseminen, 2. Esiintymistaitojen kehittyminen ja 3. Persoonallinen kasvu paremmaksi ihmiseksi.

Kategoriassa 1. Kehonkielen tunnistaminen ja hallitseminen tulee ilmi, että ryhmäläiset ovat tulleet tietoisiksi kehonkielen ilmaisuvoimasta muun muassa patsastyöskentelyn avulla. Ryhmäläiset ovat oppineet hallitsemaan paremmin kehonkieltään sekä omia manerejaan. Lisäksi ryhmäläiset ovat tulleet tietoisiksi statuksien, hengityksen, äänenkäytön, oikeaoppisen asennon sekä rentouden mahdollisuuksista kehon kielen elävöittäjinä.

Kategoriassa 2. Esiintymistaitojen kehittyminen, tulee ilmi että ryhmäläiset ovat oppineet rentoutumaan ennen esitystä, suunnittelemaan esiintymisensä sekä käyttämään ääntään ja hengitystään hyödyksi esiintyessään. Lisäksi on opittu ottamaan katsekontaktia, osallistamaan yleisöä sekä olemaan innostunut ja läsnä esiintymishetkessä. Tästä johtuen ryhmäläiset ovat itsevarmempia esiintymistilanteissa. Myös esiintymispelot ovat vähentyneet, koska niiden käsittelyyn on saatu välineitä. Yksi ryhmäläinen ilmaisee oppimistaan näin:

Minä huomasin, että olisin hyödyllinen jos minut lähetettäisiin mihin tahansa neuvotteluun koska opin miten olla hyvä ja vahva neuvottelija ja esiintyjä.

Kategoriassa 3. Persoonallinen kasvu paremmaksi ihmiseksi, tulee ilmi että ryhmäläiset ovat tulleet tietoisiksi omista vahvuuksistaan sekä siitä, että itseään ja omia ominaisuuksiaan on mahdollista kehittää. Ryhmäläiset olivat tulleet avoimemmiksi saadulle palautteelle, sekä kehuivat että kehitettävät asiat oli nyt helpompi ottaa vastaan. Ryhmäläiset olivat oppineet kuuntelemaan ja ottamaan toisia huomioon paremmin, olemaan kontaktissa sekä ymmärtämään tuloksellisen yhteistyön peruseriaatteen. Ryhmässä oli opittu olemaan myös luovia ja joustavia ja sekä ratkomaan että toimimaan vaikeissa tilanteissa. Kaikki ryhmäläi-

set olivat kokeneet itsensä hyväksymisen sellaisena kuin on merkittäväksi kokemukseksi ja moni ilmaisi, että se on muuttanut häntä ihmisenä paremmaksi.

Verratessani tutkimuslomakkeesta saatuja odotuksia palautelomakkeista saatuun tietoon opituista asioista, päättelen, että ryhmäläiset ovat oppineet oppimistoiveidensa suuntaisesti. Myös kysyttäessä ryhmäläisiltä olivatko he saavuttaneet tavoitteet, joita he asettivat itselleen alussa (kysymys no 7.), kaikki vastasivat kyllä. Osa ryhmäläisistä oli ehtinyt unohtaa mitä tavoitteita oli mahdollisesti asettanut. Osa ryhmäläisistä totesi, että tavoitteet tuntuvat nyt vähäpätöisiltä siihen verrattuna, mitä he ovat saavuttaneet. Suurin osa ryhmästä vastasi saaneensa työpajoista ja koko kurssista paljon enemmän kuin oli edes osannut odottaa.

Palautelomakkeiden kysymysten no 2-12 vastausten kohdalla toimin niin, että alleviivasin suomeksi käännettyt vastaukset neljällä eri värillä saaden näin vastauksista erilaisia kategorioita. Kategoriat muodostuivat 1. opituista asioista, 2. metodista tai harjoitteesta, jolla oli opittu, 3. kaikki oli ihanaa -vastauksista sekä 4. erilaisista mielipiteistä suhteessa kysytyyn kysymykseen. Viides kategoria muodostui niistä vastauksista, joita en ymmärtänyt, tai jotka mielestäni olivat vastanneet johonkin muuhun, kuin mitä oli kysytty. Tämän jälkeen tarkastelin vastauksia kategorioittain ja löysin niistä samankaltaisuuksia, jotka kirjoitin auki.

Kysyttäessä mitkä soveltavan draaman harjoitteet olivat olleet ryhmäläisten mielestä opettavaisimpia (kysymys no 2.), vastauksiin sisällytetään parhaiksi koetut tai päällimmäiseksi mieleen jääneet. Esiin nousivat väittelyt, itsensä hyväksymisharjoite, forumtyöskentely, pelkojen paljastaminen, rentoutuminen sekä patsasharjoitteet. Moni sanoi kaikkien työpajoissa tehtyjen harjoitteiden olleen hyviä, opettavaisia ja hauskoja. Harjoitteet oli koettu hyödyllisiksi myös tulevaisuuden kannalta, ja draamatyöskentely sinällään koettiin haastavaksi, koska se vaatii sekä aivoja että luovuutta. Harjoitteita pidettiin usein myös hauskoina; kaikkein hauskipina äänenkäyttöharjoitteet, esiintymisharjoitteet ja patsastyöskentelyt. Välillä vaikeaa vaikka opettavaista oli keskusteluihin osallistuminen ja palautteen saaminen (kysymys no 3.).

Kaikissa vastauksissa pidettiin opittuja asioita hyödyllisinä työelämässä sekä elämän muilla osa-alueilla (kysymys no 5.). Ryhmäläiset toivat esiin myös erittäin tärkeinä pitämiään opittuja asioita kuten ryhti ja kävely, vaikeiden tilanteiden hallinta, kommunikointi sekä

laajentunut ymmärrys maailmasta oman itsen ja muiden tarkkailun tuloksena. Vastauksissa tuli myös ilmi, että ryhmäläiset tulevat käyttämään oppimiaan asioita tulevaisuudessa ja että he ovat onnellisia omatessaan nyt taitoja joita ovat aikaisemmin itselleen halunneet. (Kysymykset no 1, 2 ja 5.)

Tiivis ryhmätyöskentely oli monelle ryhmäläiselle uusi oppimistapa (kysymys no 6.). Moni toi esiin, että työskentely ryhmässä tuo esiin uusia, erilaisia ja parempia ideoita sekä luo uusia ja syvempiä ystävyssuhteita. Yksi koki ryhmätyöskentelyn alussa vaikeaksi, mutta huomasi tilanteen yhtäkkiä muuttuvan ja kaikista tulevan keskenään ystäviä. Suurin osa sanoi työskentelyä ryhmässä helpoksi, mielenkiintoiseksi ja hyväksi tavaksi oppia uusia asioita. Sitä pidettiin jakamisen, inspiraation sekä erilaisen roolien kokeilemisen kannalta tärkeänä. Yksi ryhmäläinen toi myös esiin, että ryhmätyöskentely oli todella motivoivaa, koska ei haluta tuottaa ryhmälle pettymystä ja näin ollen pyritään aina parhaimpaan. Esiin nousi myös, että parasta työpajoissa on ollut ryhmän yhteishenki, huumori sekä rehellisyys (kysymys no 3.).

Kun kysyttiin ryhmäläisiltä jäivätö he kaipaamaan jotain tietoa, mitä eivät saaneet esiintymistaidon tunneilta (kysymys no 8.), suurin osa ryhmästä vastasi, että ei, kaikkea tietoa oli riittävästi. Vastauksissa tuli ilmi mielipide, jonka mukaan ryhmäläiset oppivat enemmän, mitä vähemmän ohjaajana näytän heille asioita eli he saavat itse kokeilla (kysymys no 3.) Yksi ryhmäläinen toi kuitenkin esiin, että hän olisi kaivannut työpajojen menevän vielä syvemmälle aiheeseen. Hän koki, että alkulämmittelyyn ja soveltavan draaman työpajojen tutuksi tekemiseen meni liikaa aikaa, koska työskentelytapa oli hänelle tuttu. Hän kuitenkin ilmaisi tietävänsä, että syventäminen vaatii aikaa ja oli kiitollinen siitä, mihin asti olimme päässeet (kysymys no 3 ja 8.).

Lomakkeen kysymyksessä 9 pyydettiin arvottamaan työpajoihin liittyviä asioita numeroilla. Seuraava taulukko (TAULUKKO 2.) kuvaa saatuja vastauksia omasta oppimisesta, opetuksen tasosta, opetusmetodin toimivuudesta, opetettujen aiheiden tärkeydestä sekä aikataulujen pitämisestä. Kuten taulukosta käy ilmi ovat ryhmäläiset pitäneet kaikkia osa-alueita erinomaisesti onnistuneina. Ainoastaan omaa oppimista kaksi ryhmäläistä eivät ole pitäneet täydellisenä.

TAULUKKO 2. Ryhmäläisten vastaukset annettuihin kysymyksiin asteikolla 1-5 (1=huono, 5= erinomainen)

Ryhmäläinen	Oma oppi- minen	Opetuksen taso	Opetusmetodin toimivuus	Opetettujen aiheiden tär- keys	Aikataulun pitäminen
A	5	5	5	5	5
B	5	5	5	5	5
C	5	5	5	5	5
D	4	5	5	5	5
E	3	5	5	5	5+
F	5	5	5	5	5
G	5	5	5	5	5
H	5	5	5	5	5

Terveiset ohjaajalle -osiossa (kysymys no 11.) ryhmäläiset toivat esiin, että ovat onnellisia, kun saivat osallistua kurssille, työtäni ohjaajana keuhuttiin ja vastaavia kursseja toivottiin lisää. Ryhmäläiset sanoivat myös, että ohjaajana lähestyin ryhmäläisiä luontevasti, en tuominut ketään, olin avoin ja suhtauduin työhöni vakavasti. Lisäksi ryhmäläisten mukaan osasin luoda ryhmään turvallisen ilmapiirin, olin aina hyvin valmistautunut sekä sitouduin ryhmään ja sen opettamiseen täysin. Soveltavan draaman käyttäminen opetuksessa oli myös koettu hyväksi ja helpoksi tavaksi oppia.

5.3 Opinnäytetyöohjaajan palaute

Tehtyäni raportit työpajojen kulusta ja opinnäytetyöohjaajani seurattua opetustani työpajoissa 4,5 ja 6, hän antoi minulle palautetta työstäni (LIITE 7). Purin palautteen muodossa olevan aineiston siten, että alleviivasin tekstistä kohtia kolmella värillä saaden näin tietoa kolmeen eri kategoriaan: 1. tietoa ohjaajuudesta, 2. tietoa työpajoissa onnistuneista asioista, sekä 3. tietoa työpajoissa kehitettävistä asioista.

Palautteen analysoinnissa syntyneessä kategoriassa 1. kävi ilmi, että opinnäyteohjaajani oli tehnyt monia huomioita ryhmänohjaustavasta sekä ohjaajan ominaisuuksista. Palautteessa

esiin nousevia hyviä ohjaajan ominaisuuksia olivat lämpö, avoimuus, tunnollisuus, selkeys, rauhallisuus, hyvin valmistautuva sekä kiinnostunut. Lisäksi opinnäytetyöohjaaja nosti esiin hyvän ohjaajan ominaisuuksia kuten ryhdikäs, läsnä oleva ja kykenevä fasilitaattori sekä väsymyksen ja hermostuneisuuden näyttämättä jättäminen ohjaustilanteissa.

Hyvästä ryhmänohjaajan toiminnasta esiin nousi vielä seuraavia asioita: avoin tunteiden ilmaiseminen luo ryhmään turvallisen ja luottavaisen ilmapiirin, täsmällinen ajankäyttö on hyvä, kun siitä joustetaan ryhmän tarpeiden mukaan, tarkka ja hyödyllinen palaute esiintymisistä auttaa esiintyjiä kehittymään ja selkeä ohjeistus sekä vaikeiden tilanteiden diplomaattinen hoitaminen edesauttavat luottamuksen syntymistä ohjaajaan. Lisäksi hyvä ohjaaja vastaa vaikeisiin kysymyksiin ja myöntää rehellisesti, jos ei tiedä jotakin, kiinnittää työpajojen aikana jokaiseen ryhmäläiseen henkilökohtaista huomiota, eikä omaa estoja toisten koskemisesta.

Palautteen analysoinnissa syntyneessä kategoriassa 2. tuli ilmi, mitkä harjoitteet opinnäytetyöohjaajan mielestä olivat onnistuneet työpajoissa erityisen hyvin sekä mikä ryhmän toiminnassa viesti onnistuneesta työpajasta. Opinnäytetyöohjaaja piti erityisen hyvänä jokaisen harjoitteen jälkeen tapahtuvaa reflektointia, koska se poisti epäselvyyksiä ja antoi ryhmäläisille tilaa ilmaista itseään. Lisäksi oli hyvä kun vaikean tilanteen jälkeen, jossa yksi ryhmäläinen poistui luokasta, asia tuotiin uudelleen esiin loppupiiirissä. Forumtyöskentelyä, sen onnistumista sekä ryhmän mukaanlähtemistä pidettiin myös erittäin hyvänä.

Opinnäytetyöohjaaja oli tehnyt palautteessaan tulkintoja ryhmän käyttäytymisestä ja niistä tuli ilmi, että ryhmässä oli avoin, rento ja turvallinen tunnelma, jossa ryhmäläiset kykenivät vapaasti ilmaisemaan tunteitaan. Ryhmä oli myös motivoitunut ja innostunut jokaisesta harjoitteesta. Ryhmä sai työpajojen kautta uutta tietoa esiintymisestä, ryhmäläiset tekivät työpajojen aikana oivalluksia ja jäivät uteliaiksi aiheelle. Lisäksi ryhmäläiset löysivät omat vahvuutensa ja saavuttivat itseluottamusta.

Palautteen analysoinnissa syntyneessä kategoriassa 3. käy ilmi opinnäytetyöohjaajan kehitysehdotuksia, tarkennuksia tai lisäyksiä ohjeistamiseen, harjoitteiden kulkuun sekä työpajojen ohjelmaan. Palautteesta tulee ilmi, että välillä ohjeistus olisi saanut olla runsaampi, koska soveltavan draaman menetelmät olivat kaikille vieraita. Lisäksi harjoitteiden jälkeisen reflektion ja esitysten jälkeisen palautteen säännöt olisi pitänyt tuoda selkeämmin esiin.

Välillä käytettiin myös liikaa ammattisanastoa, joka ei aina auennut ryhmäläisille. Ohjaaja olisi voinut antaa esiintymisistä enemmän rakentavaa kritiikkiä sekä avata kysymyksiä helpommin ryhmälle pohdittavaksi, kun ei osannut vastata niihin itse. Harjoitteiden kulussa opinnäytetyöohjaaja oli kiinnittänyt huomiota erityisesti siihen että yksilötehtävän huomiointaviin asioihin olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota ja tehtävän taustalla ollut musiikki oli liian surullista. Patsastyöskentelyssä johtajan ominaisuuksista olisi patsaita ollut hyvä käsitellä enemmän ja oikean asennon etsimisessä harjoitteesta puuttui rentoutuminen. Työpajojen ohjelmaan opinnäytetyöohjaaja olisi lisännyt muutaman hauskan ja energisöivän pelin. Opinnäytetyöohjaajan mielestä työpajoissa olisi pitänyt käsitellä myös enemmän aihetta esiintymispelko.

5.4 Palaute Summer Schoolista

Koko Summer School in Limelight Managementin päätteeksi kouluttajat, osallistujat ja järjestäjät kokoontuivat yhteen keräämään osallistujilta palautetta kurssista. Osallistujat täyttivät projektipäällikön ja projektisihteerin tekemän palautelomakkeen, jossa kysyttiin kysymyksiä sekä luennoista että iltahjelmasta. Luennoista kysyttiin parhaita asioita, asioita, joita voisi muuttaa, mitä luennoitsijoista pidettiin, mitä luentojen aiheista pidettiin sekä luentojen aikatauluttamisesta. Lisäksi palautelomakkeiden täytön jälkeen oli vapaata keskustelua ja palautteenantoa. Käytän aineistona vapaasta keskustelusta tekemiäni muistiinpanoja sekä projektisihteerin koostamaa raporttia palautelomakkeista (Tiala 2010.).

Palautteesta tuli ilmi, että esiintymistaidon työpajoissa oli erityisesti pidetty ohjaajan antautumisesta opetukselle, ryhmätöistä, oikean ryhdin harjoittelusta, näyttelemisestä, vaikeiden tilanteiden harjoittelusta sekä oman itsen hyväksymisharjoitteesta. Esiintymiskoulutuksen työpajoista sanottiin myös, että ryhmätyöskentely ja ryhmän avoin ilmapiiri edistivät oppimista. Ylipäänsä luennoista osallistujat toivoivat lyhyempiä ja kiinnostavampia. Muiden luentojen kuin esiintymiskoulutuksen osalta osallistujat toivoivat myös enemmän käytännön harjoittelua, enemmän moderneja luennointityylejä, syvempää opetusta, oppilaiden aktivointia sekä tekemisen reflektointia.

Esiintymiskoulutuksen työpajoista sanottiin, että tunnit olivat hyvin rakennettuja ja tarpeeksi haastavia. Soveltavan draaman osuutta Summer Schoolissa pidettiin erittäin tärkeä-

nä. Osallistujat toivoivat että muiden opettajien luennot sekä esiintymistaidon työpajat linkittyisivät kaikki toisiinsa paremmin ja luentoja sekä draamaa voisi myös jakaa samalle päivälle, jotta luentoja ei olisi koko päivää. Lisäksi tuotiin esiin, että esiintymistaidon työpajoissa voitaisiin näyttää enemmän esimerkkejä hyvästä esiintyjyydestä. Kehitysehdotuksissa tuli ilmi myös oman esiintymisen katselu videolta, äänenkäytön ja hengitysharjoitusten suurempi osuus työpajoissa sekä useamman draamaopettajan läsnäolo samaan aikaan, jotta olisi mahdollisuus näyttää osallistujille esimerkiksi kohtauksia.

6 TULOKSET JA POHDINTA

Olen kuvannut yhden esiintymiskoulutuksen valmisteluprosessin, suuren osan sen toteuttamisesta, opiskelijoilta kyselylomakkeilla kerätyn ennakkotiedon ja palautteen, kuvannut omaa ohjaajuuttani sekä opinnäyteohjaajalta saamani palautteen. Olen pyrkinyt kautta työn vastaamaan tutkimuskysymyksiini: miten soveltavan draaman menetelmin toteutettu esiintymiskoulutus rakennetaan ja miten se rakentuu sekä mitkä ovat teatteri-ilmaisun ohjaajan vahvuudet ja haasteet koulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tässä luvussa sekä kokoa että pohdin tutkimukseni tuloksia.

Tutkimusryhmäni oli monikulttuurinen ja toimi kaikille vieraalla englannin kielellä. Myös minä olen vain yksi teatteri-ilmaisun ohjaaja. Niinpä tutkimustuloksia ei voi suoralta kädetä yleistää, mutta uskon että jotain niistä voi yleisemminkin oppia.

6.1 Kurssin rakentaminen ja rakentuminen

Uuden kurssin suunnitteluun aina liittyvän jännityksen hallitsemiseen tarvitaan välineitä. Itse pyrin hallitsemaan jännitystä tarkan ja huolellisen suunnittelun avulla ja etsimällä yhteistyötä kurssin muiden kouluttajien kanssa. Aloitin suunnittelun hyvissä ajoin, tutustuin aiheeseen sekä kirjallisuuden avulla että osallistumalla jossain määrin vastaavaan koulutukseen. Tein ja tallensin useita versioita hyvin yksityiskohtaisia suunnitelmia. Rakensin luettelon keskeisistä opetettavista aiheista ja liitin niihin mahdollisia harjoitteita. Samalla tuli valituksi aiheita, joiden opettaminen on mielekästä soveltavan draaman menetelmiä käyttämällä. Valmistin enemmän materiaalia ja harjoitteita kuin ajattelin ehtiväni käyttää.

Yritin synnyttää mahdollisimman varhain sellaista yhteistyötä toisten kouluttajien kanssa, jossa saisimme ennakolta tietää toistemme oppisisältöjä tai koulutustapaamme. Jaoin omat suunnitelmani jo toukokuussa toisille. En kuitenkaan saanut toisilta vastaavia tietoja. Opin, ettei kaikilla ole samoja yhteistyön tarpeita kuin minulla.

Suunnitteluvaiheeseen ajoittui myös kurssin myyminen ja opiskelijoiden hankinta, jotka tietenkään eivät olleet minun tehtäviäni. Kurssin suunniteltu koko kaksine rinnakkaisryh-

mineen ei toteutunut ja lopulliset tiedot saatiin vasta päivää ennen kurssin alkua. Myös kurssipaikka muuttui leirikeskuksesta oppilaitoksen luokaksi. Niinpä suunnitteluvaiheessa tapahtuvassa yhteistyössä improvisaatioteatterin säännöt kuuntelemisesta, omista ideoista luopumisesta, hetkessä elämisestä ja mokaamisesta olisivat tärkeitä. Koin perusteellisesti tehdyn valmistelutyön mahdollistavan suunnitelmien muuttamisen ilman paniikkiin joutumista.

Työpajojen toteutuksen aikana koulutus muuttui lisää. Vähensin harjoitteita ja suostuin siihen, että ryhmä aika ajoin käytti niitä eri tarkoitukseen kuin olin suunnitellut. Huomasin, että jotkut harjoitteet tarvitsevat enemmän aikaa kuin olin varannut. Reflektointi osoittautui niin merkittäväksi, että siihen käytettyä aikaa mieluummin lisäsin kuin vähensin. Ymmärsin myös, että soveltavaa draamaa ennestään tuntemattomille harjoitteiden ohjeistuksen pitää olla selkeää ja runsasta.

Kurssiesitteessä luvattiin, että kurssilla opitaan itsevarmuutta julkisten puheiden pitämiseen, vakuuttavuutta sekä kehonkielen hallintaa. Tutkimuslomakkeella opiskelijoilta kerätyt oppimistoiveet keskittyivät kehonkieleen, persoonalliseen kasvuun ja esiintymiseen. Itse olin valmisteluprosessissa valinnut keskeisiksi sisällöiksi yhteistyön ja vuorovaikutuksen esiintymisen näkökulmasta. Esiintymistaidot on laaja käsite ja kolmen päivän työpajoissa on mahdollista käsitellä vain joitakin osa-alueita. Valitsin keskittyä käytännön osuudessa ryhmähenkeen, kehonkieleen, rooleihin, itsestään ammentamiseen, vuorovaikutukseen, esityksen suunnitteluun sekä hankalissa tilanteissa toimimiseen. Kaikessa pyrin yhteistyön, vuorovaikutuksen ja itsetuntemuksen oppimiseen. Käsittelin esiintymistaitoa ryhmäläisten kasvun ja vahvuuksille rakentamisen ennemmin kuin esiintymiseen liittyvien kielteisten tunteiden tai kokemusten kautta. Niinpä esimerkiksi esiintymispelkojen pidempi käsittely jäi pois, koska niiden muuttaminen vie pidemmän ajan. Kyselylomakkeesta ilmeni, että yksi kurssilainen oli kuitenkin toivonut pääsevänsä tämän kurssin avulla esiintymispelostaan, mutta ei ollut päässyt.

Koulutus toteutui harjoitteiden ja niiden reflektoinnin välityksellä. Itsetuntemusta lisäävissä harjoitteissa ryhmäläiset kuvaavat oppineensa itsestään uutta, tulleen itsevarmemmiksi sekä oppineensa, että omia ominaisuuksiaan voi kehittää. Nämä ovat mielestäni työpajojen tärkeimpiä saavutuksia. Hyviä välineitä esiintymistaidon opettamiseen olivat kyselyn mukaan äänenkäyttö-, improvisaatio-, sekä forum -harjoitteet. Esiintyminen ja siitä annettu

palaute lisäsivät oppimista, vaikka palautteen vastaanottamista pidettiin välillä haastavana. Palautteen mukaan oppimisen kannalta ryhmän yhteenkuuluvuudella, turvallisuudella ja tuella oli suuri merkitys. Siksi ryhmää luovat ja sen turvallisuutta synnyttävät harjoitteet ovat keskeisiä.

Soveltavan draaman menetelmät sopivat hyvin esiintymistaidon opetusmetodiksi myös draamaa ennestään tuntemattomien näkökulmasta. Vain yhdellä esiintymistaidon työpajoihin osallistuneella ryhmäläisellä oli jonkin verran kokemusta erilaisista draamamenetelmistä ennen työpajoja ja muilla ei juuri lainkaan. Kaikki esiintymistaidon työpajoille osallistuneet ryhmäläiset kuvaavat oppineensa paljon esiintymisestä, itsestään ja maailmasta sekä kokeneensa harjoitteiden tekemisen miellyttäväksi ja haastavaksi.

Ilmeni, että soveltavan draaman käyttö esiintymistaidon opetusvälineenä oli ryhmäläisten mielestä hyvää sekä luontevaa. Draamasta pidettiin sen toiminnallisuuden vuoksi, koska osallistuminen piti mielenkiinnon yllä, eikä työpajoissa tästä syystä nukahtanut, kuten kuulema joskus tavallisilla oppitunneilla. Ryhmäläiset pitivät siitä, että opiskeltavia taitoja sai harjoitella käytännössä, eikä niistä tyydytty vain puhumaan teoriassa. Työpajoissa ryhmäläiset oppivat tekemällä erilaisia harjoitteita, esiintymällä, katselemalla toisten esiintymistä, antamalla palautetta, saamalla palautetta, näyttelemällä, kuuntelemalla muiden mielipiteitä, reflektoiden omia kokemuksiaan sekä harjoitellen jo opittuja asioita. Soveltavan draaman menetelmin tapahtuva koulutus tarjoaa näin ollen monia erilaisia tapoja oppia.

Draamatyöskentely avasi ryhmäläisten tietoisuutta myös muilta osa-alueilta kuin esiintymistaidosta. Monelle ryhmäläiselle soveltava draama tarjosi uudenlaisen tavan olla suhteessa muihin ihmisiin. Vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin sekä vakavan leikillisyyden oppiminen eli leikkiin heittäytyminen tietäen sen leikiksi avaavat ihmisiä kohtaamaan erilaisuutta ja uusia kokemuksia sekä suhtautumaan tuttuihinkin asioihin tuoreesti.

Kyselyissä ja työpajoissa ilmeni, että draaman työtapoja kokematon voi pitää joitain harjoitteita (kuten peili ja sana kerrallaan tarina) hyvin vaikeina. Toisaalta sellaiset harjoitteet, joiden ohjaaja oletti olevan ryhmälle haastavia (kuten forumharjoite) voivatkin osoittautua ryhmälle helpoksi osallistua.

Ryhmä oli draamakokemukseltaan ja oppimistavoiltaan epäyhtenäinen. Työpajoissa jotkut ryhmäläiset tarvitsivat oppimiseensa ohjaajan puhetta ja esimerkkejä. Osa taas koki, että mitä vähemmän ohjaaja näyttää miten, sitä enemmän he saavat kokeilla itse ja tällä tavoin oppiminen on voimakkaampaa. Uskon, että alkeita opeteltaessa ohjaajan esimerkit ovat tärkeitä suunnan ymmärtämiseksi ja mitä edistyneempiä ryhmäläiset ovat, sitä parempiin tuloksiin päästään itse kokeilemalla. Heikkinen sanookin: ”Yleensä tuen ja ohjauksen tarve on suurin oppimisprosessin alkuvaiheessa. Alkuvaiheen tuki ja ohjaus on myös sisällöltään erilaista kuin myöhemmin tarvittava” (Heikkinen 2005, 183).

6.2 Teatteri-ilmaisun ohjaajan vahvuudet ja haasteet esiintymistaidon opettamisessa

Teatteri-ilmaisun ohjaajan ensisijainen taito verrattuna moniin opettajiin on osallistaminen. Silloinkin kun haluaa välittää oppilaille tai osallistujille tietoa, hän ei vain puhu tai lueta vaan osallistaa ryhmäläiset oivaltamaan itse. Summer Schoolin yhteispalautteesta tuli ilmi, että muiden opettajien tunneille olisi kaivattu myös osallistamista tai luennon aiheiden näkyväksi tekemistä. Palautteesta kerrottiin myös, että vaikka jollain tunnilla käytettiin joitain toiminnallisia menetelmiä, niistä saatua oppia tai materiaalia ei ole osattu purkaa ja reflektoida tiedoksi, toisin kuin esiintymistaidon työpajoissa. Tässä tutkimuksessa tuli ilmi sama asia kuin alun lähdekirjallisuudesta, että teatteri-ilmaisun ohjaajan käyttämät reflektio, kokemusten avaaminen ja pohtiminen sekä ryhmäkeskustelut edesauttavat ryhmäläisten oppimista.

Opinnäytetyöohjaajani palautteesta esiintymistaidon työpajoista käy ilmi, että työpajoja ohjatessani olin rehellinen, avoin, lämmin, hyvä keskusteluttaja, oppilaista kiinnostunut ja tunnollinen. Palautteesta kävi myös ilmi, että ohjaajana osasin luoda ryhmään turvallisen ja hyvän työskentelyilmapiirin. Useilla opettajilla ja kouluttajilla ei ole keinoja tehdä oppimisesta yhteistä päämäärää, vaan opettaja toimii tilanteessa aktiivisesti. Teatteri-ilmaisun ohjaajan opettajuudessa ryhmällä, sen toimivuudella sekä turvallisuudella on keskeinen merkitys aktiivisen oppimisympäristön toteutumisessa.

Teatteri-ilmaisun ohjaajan erityisosaamisaluetta voi selittää esteettisen kahdentumisen käsitteen avulla. Vakavan leikillisyyden, improvisaatioteatterin sekä forumteatterin periaat-

teiden läsnäolo muuttaa oppilaat osallistujiksi, toiminnan syvälinen reflektointi muuntaa kokemusta tiedoksi ja ryhmän prosessin ohjaaminen luo hyvän oppimisympäristön.

Edellä kuvatun teatteri-ilmaisun ohjaaja osaa. Hänellä on myös paljon kokemusta ja tietoa-kin esiintymisestä, mutta hänellä ei ole luonnostaan valmista tietopankkia siitä, mitä esiintymistaidon koulutuksessa tulee opettaa. Sen jouduin kokoamaan ja valitsemaan pakista joitakin työvälineitä, joihin on mahdollista tutustua kolmessa päivässä. Kurssin suunnittelijat olivat tehneet aiheista perusvalinnat, osallistujat vahvistivat ne vastauksillaan tutkimuslomakkeissa ja minä valitsin työpajojen menetelmät. Palautteen perusteella valintani olivat pääasiassa toimivia.

Jouduin työpajoissa kohtaamaan haastavia ryhmätilanteita. Ne alkoivat ensimmäisen päivän myöhästymisistä, jotka sitten jatkuivat läpi kurssin. Työpajoissa syntyi myös ärsyyntymistä yhteen ryhmäläiseen. Vakavin oli kuitenkin yhden ryhmäläisen loukkaantuminen harjoitteen aikana, mikä johti hänen poistumiseensa ja kurssin lopettamiseen. Teatteri-ilmaisun ohjaajaopinnoissa ei ehkä ole aivan riittävästi koulutusta ryhmän ohjaamisesta ja ryhmäprosesseista. Omassa ryhmänohjauksessani jouduin kyseisissä tilanteissa tukeutumaan muualta oppimaani ja elämään hetkessä toivoen tekeväni oikeita valintoja.

Koulutusryhmään muodostui hyvä ryhmähenki ja niin koko ryhmän oli mahdollista kehittyä kurssin aikana. Osa ryhmäläisistä uskalsi laajentaa maailmankuvaansa ja näin oppi uuden tavan suhtautua vieraisiin asioihin. Ryhmäläiset oppivat työpajojen aikana myös käyttämään soveltavan draaman työkaluja tavalla, jota aluksi ei olisi uskonut. Teatteri-ilmaisun ohjaajalla on paljon työkaluja hyvän ryhmähengen luomiseksi. Näissä työpajoissa käytössä oli erilaiset keskusteluharjoitteet kuten kuulumisten vaihto ja pienryhmätehtävät, yhteiset improvisaatiot kuten statusjuhlat sekä hauskat pelit, esimerkiksi hedelmäsalaatti.

Kurssi onnistui hyvin. Vaihtuvan osallistujamäärän sekä vaihtuvien tilanteiden kanssa pärjättiin. Oli myös oikea päätös olla yksinkertaistamatta loppupään työpajojen harjoitteita, koska ryhmäläiset kehittyivät työpajojen kuluessa soveltavien draamamenetelmien käyttäjinä. Ohjaajana opin, että helpot ja haastavat harjoitteet eivät välttämättä ole samoja draamaa ennestään tuntemattoman kuin ohjaajan näkökulmasta ja ohjaajana minun tulisiikin jatkuvasti olla hereillä vallitsevalle tilanteelle ja ilmapiirille. Näin voisin ohjata ryhmää sinne, minne se on menossa, enkä sinne, minne ohjaajana olin suunnitellut sen menevän.

6.3 Jatkotyöstö

Summer School in Limelight Management -kurssin esiintymiskoulutus onnistui hyvin ja suosittelen kesäkurssin pitämistä toisenkin kerran. Summer Schoolin palautteesta tuli ilmi, että ryhmäläiset toivoivat eri luennoitsijoiden aiheiden linkittyvän toisiinsa paremmin. Kehitettävänä asiana olisikin se, miten eri alan opettajat voisivat toimia paremmin yhdessä ja mahdollisesti osallistua toistensa tunneille. Uskon, että eri alojen osaamisen syvempi yhdistäminen veisi tätä johtamisen ja esittävän taiteen innovatiivista yhteistyötä vielä pidemmälle.

Kun lähdän ohjaamaan seuraavaa esiintymistaidon työpajaani, toivon, että kykenisin ottamaan huomioon tässä tutkimusprosessissa oppimani asiat. Koen, että esiintymistaidon työpajan alkuun olisi hyvä pitää hieman pidempi opetustuokio siitä, mitä minä pidän hyvänä esiintymisenä, mitkä ovat minun lähtökohtani esiintymistaidon opettajana sekä miten työpajassa tullaan työskentelemään. Toinen rakenteellinen muutos koulutukseen olisi draamallisen osuuden keston lyhentäminen per päivä. Kurssista voisi tehdä myös pidemmän, jolloin harjoitteille, reflektiolle sekä asioiden mahdolliselle uudestaan tekemiselle ja niihin palaamiselle olisi aikaa.

Tutkimuksessa tuli esiin myös äänenkäytön sekä ryhti- ja hengitysharjoitusten lisääminen työpajoihin. Mahdollinen jatkokehittelyidea olisi ottaa esimerkiksi musiikkialan ammattilainen mukaan ohjaamaan tätä osiota, koska koen, että se ei ole vahvin osaamisalueeni. Haluaisin sisällyttää esiintymistaidon työpajoihin myös enemmän forumtyöskentelyä, koska siinä ryhmäläiset pääsivät työstämään sekä omaa esiintyjyyttään että keskustelutaitojaan ja itsetuntemustaan.

Esiintymiskoulutusta pitäessä olisi hyvä, jos osaisi heittää kaikki suunnitelmansa pois. Koen, että suunnitteluvaiheessa järjestelmällisyys ja minuuttiaikatauluttaminen ovat tärkeitä ja opetusvaiheessa niistä tulisi luopua. Toivon, että joskus osaan ohjaajana elää hetkessä, olla avoin ryhmän kanssa tapahtuvalle vuorovaikutukselle ja tarjota ryhmälle sellaisia harjoitteita sellaisissa hetkissä, joita he kaipaavat juuri silloin. Toivoisin, että osaisin elää kuin olisin jokaisena hetkenä improvisoimassa lavalla: läsnä olevana ja valmiina uusille jännittäville ideoille.

LÄHTEET

- Aitolehti, A-V. 2010a. Työpajojen suunnitelmat eri vaiheissaan. Summer School esiintymiskoulutuksen työpajasuunnitelmat.
- Aitolehti, A-V. 2010b. Työpäiväkirja. Summer School esiintymiskoulutuksen työpajoista kirjoitettuja huomioita ja reflektiota.
- Aitolehti, A-V. 2010c. Muistiinpanoja. Summer School esiintymiskoulutuksen työpajojen aikana kirjoitettuja muistiinpanoja.
- Aitolehti, A-V. 2010d. Raportit. Summer School esiintymiskoulutuksen työpajoista tehdyt raportit.
- Andersson, S. & Kylänpää, E. 2002. Käytännön puheviestintä. Tampere: Mac Laser Oy.
- Boal, A. 1979. Theatre of the Oppressed. Lontoo: Pluto Press.
- Boal, A. 2002. Games for Actors and Non-Actors. 2. painos. Lontoo: Routledge.
- Brenifier, O. 2001. Keskusteleva opetus. Suomentanut T. Kilpeläinen ja Eurooppalaisen filosofian seura ry. Tampere: Eurooppalaisen filosofian seura / niin ja näin.
- Hagman, A. 2009. Se tuo teorian käytännön tasolle kun saa katsoa ja kokea – Draaman oppimispotentiaali aikuiskasvatuksessa. Pro gradu -tutkielma. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Joensuu.
- Heikkinen, H. 2004. Vakava leikillisyyys. Draamakasvatusta opettajille. 2.-3. tark. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heikkinen, H. 2005. Draamakasvatus – opetusta, taidetta, tutkimista! Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Hellman-Eronen, L. 2008. Jokerin viitassa, pohdintaa teatteri-ilmaisun ohjaajan työnkuvasta. Opinnäytetyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Esittävän taiteen koulutusohjelma.
- Hyppönen, H. 2005. Kuinka SE tehdään esiintyjänä. Hämeenlinna: Talentum Media Oy.
- Isaacs, W. 1999. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Suomeksi kääntänyt Maarit Tillman. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Johnstone, K. 1979. Impro: Improvisation and the theatre. 12. painos. Lontoo: Methuen Drama.
- Kallio, H. 2002. POINT. Tehoa ja taitoa työelämän esiintymistilanteisiin. Hämeenlinna: Inforviestintä Oy.
- Koivuola, H. & Isotalus, P. 2009. Yliopistosta valmistuneiden näkemyksiä työelämän puheviestinnästä ja saamastaan puheviestinnän opetuksesta. Teoksessa M. Almonkari & P.

Isotalus (toim.) Akateeminen puheviestintä. Kuinka opettaa puheviestintää yliopisto-opiskelijoille? Helsinki: Finn Lectura. 138-165.

Kolu, Mehto, Pennanen, Tihinen & Vesanen, 2003. Käyttöliittymä elämään - Ikkunoita draaman ja teknologian kohtaamiseen. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja, sarja A: Tutkimukset ja raportit 3. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia. Helsinki.

Koponen, P. 2004. Improkirja. Helsinki: Like.

Koskimies, R. 2002. Asiantuntijan esiintymistaito. Onnistuneen esityksen kulmakivet. Helsinki: Finn Lectura.

Kushner, M. 1997. Esitystaito keltanokille. Suomentanut J. Sointu. Helsinki: Satku – Kauppakaari Oy.

Lauri, A-M. 2005. Esimerkkejä draamamenetelmien käytöstä aikuiskoulutuksessa. Teoksessa P. Korhonen & R. Airaksinen (toim.) Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja nro 38. Helsinki: Draamatyö. 82-91.

Mattinen, E. 1993. Esiintyminen ja vaikuttaminen. 2. painos. Helsinki: Edita.

Merikivi, H. 2008. Yksilö ja ryhmä psykodraamaterapiassa. Teoksessa S. Aitolehti & K. Silvola (toim.) Suhteiden näyttämöt. Näkökulmia psykodraamaan. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. 101-110.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2005. Yhteisöllistä oppimista draaman avulla. Teoksessa P. Korhonen & R. Airaksinen (toim.) Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimisen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja nro 38. Helsinki: Draamatyö. 92-97.

Nelson, S. 2010. Performing skills in Summer School. Sähköposti tatjananelson@gmail.com 21.5.2010.

Opinto-opas. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu lukuvuosi 2007-2008. 2007. Jyväskylä: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. 204-209

Owens, A & Barber, K. 1997. Draama toimii. Suomentaneet Kaijanen J-P & Korhonen, P. Helsinki: JB-Kustannus.

Pease, A. 1992. Keha keel: Kuidas lugeda mõtteid žestide järgi. Eestin kielelle kääntänyt Hans Treimann. Tallinna: Varrak.

Perusopetus 2020 – yleiset valtakunnalliset tavoitteet ja tuntijako. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:1. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. 2010. Helsinki: Yliopistopaino.

Puhakka, K-M. 2005. Me-henkeä, hyväksymistä ja yhteistyötä draaman keinoin. Teoksessa P. Korhonen & R. Airaksinen (toim.) Hyvä hankaus – teatterilähtöiset menetelmät oppimi-

sen ja osallisuuden mahdollisuuksina. Teatterikorkeakoulun julkaisusarja 38. Helsinki: Draamatyö. 66-73.

Routarinne, S. 2004. Improvisoi! 2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tammivuori, K. 2000. Nauti esiintymisestä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Teerijoki, P. 2000. Draamaopettajuuden laatu. Teoksessa P. Teerijoki (toim.) Draaman tiet – Suomalainen näkökulma. Erkki Laakson juhlakirja 7.6.2000. Jyväskylän Yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 35. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino. 48-62.

Tiala, T. 2010. Palauteraportti. Summer School 2010 yleisistä palautelomakkeista koostettu raportti.

Vakuuttavat ja motivoivat esitykset 2005. Suomentanut Aki Peltola. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Perhemediat Oy.

Vuorinen, I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Suomen Morenoinstituutin julkaisusarja nro 1. Naantali: Resurssi.

Bodies of the workshops

Performing skills and public speaking

Summer-school 2010

11th, 17th and 18th August

Veera Aitolehti

Workshop 1: Getting to know how drama works, own personality and presence

9.00	Welcome
9.10	Introduction of the thesis
9.35	Opinion line
9.50	Drama contract
10.05	Short getting to know each other
10.30	BREAK
10.50	Feeling circle
10.55	Fruitsalad
11.05	Knowing your body language
11.40	This is how I am
11.50	Ending circle
12.00	LUNCH BREAK

Workshop 2: Contact and interrelation

13.00	Starting circle
13.05	Blocking
13.15	Yes and
13.25	Word at the time story
13.50	Presentation of your own subject
14.50	BREAK
15.10	Getting together
15.15	Mirror
15.45	Giving feedback
16.15	Attitude and enthusiasm
16.40	Homework
16.45	Ending circle

Workshop 3: Stage fright, roles and relaxation

9.00	Starting circle
9.15	Homework
9.35	Visualization
9.55	Ideal and nightmare situations, planning
10.20	BREAK
10.40	Ideal and nightmare situations, watching
11.40	Talk throw the previous rehearsal
12.00	LUNCH BREAK

Workshop 4: Breathing and vocal techniques, planning your performance, roles and manners

13.00	Feeling circle
13.05	Opening your voice
13.15	Right posture
13.35	Different roles
14.05	Appropriate of an role in different situations
14.20	BREAK
14.35	Individual assignment
14.55	Watching the performances
16.40	Homework
16.45	Ending circle

Workshop 5: Good features of a manager, how convincing are you and body language

9.00	Starting circle
9.15	Homework
9.40	Showing in media
10.05	Directors show
10.25	BREAK
10.35	Still pictures of leadership
11.35	The skills I have
12.00	LUNCH BREAK

Workshop 6: Interaction and discussion skills

13.00	Feeling circle
14.05	Statuses
13.30	Status party
13.50	Feelings
13.55	Pair rehearsal of feelings
14.15	Negotiation skills
14.40	BREAK
14.55	Forum task
16.15	Feedback form
16.40	Ending circle

RESEARCH FORM

Performing skills and public speaking

Summer-school 2010

Thesis of Veera Aitolehti

- a) You can fill in the feedback form with or without your name
- b) Please write in clear handwriting
- c) Be honest
- d) Try to explain more than just yes or no
- e) You can continue writing on the other side of the paper if you need more space
- f) The answers are confidential and will be used only in Veera Aitolehti's thesis without mention of names

1. What kind of expectations and hopes you have about the performing skills and public speaking lessons?

2. What kind of fears do you have about the performing skills and public speaking lessons?

3. What kind of a relationship do you have with performing skills and public speaking? How much experience in them do you have?

4. What would you like to learn during these lessons? What is your goal in performing skills?

-
-
5. How do you think you learnt the best? What is the best way to learn new things for you?

6. What kind of performer are you now and what kind of performer would you like to be?

7. Something else you would like to say/ free word.

FEEDBACK FORM
Summer-school 2010

Performing skills and public speaking

Veera Aitolehti

- a) You can fill in the feedback form with or without your name
- b) Please write in clear handwriting
- c) Be honest
- d) The answers are confidential and will be used only in Veera Aitolehti's thesis without mention of names
- e) You can continue writing on the other side of the paper if you need more space

I was in Tonis/ Veeras group (circle the correct one)

1. What and how have you learned about the following sectors?

a) Body language

b) Presence

c) Paying attention to audience

d) Using your strengths

e) Accepting your self

f) Feedback

g) Blocking and accepting

h) Cooperation

i) Contact

j) Listening

k) Attitude and enthusiasm

l) Relaxation

m) Right posture

n) Breathing

o) Vocal techniques

p) Preparing a performance

q) Manners

r) Stage fright

s) Statues

t) Style in dressing etc.

u) Situation limited behaviour

v) Features of a leadership

w) Feelings in working life

x) Negotiation skills

y) Difficult situations

2. Which rehearsals felt most instructive?

- 3. What has been the most fun, hardest, boring and easy during the performing skills and public speaking lessons?**

- 4. Has it been easy to understand the instructions and why we have been doing these exercises?**

- 5. Do you think that the things you learned here will be useful in working life? Why? Do you think you could use the things you have learnt also somewhere/somewhat else? How and where?**

- 6. How did you feel working in groups?**

- 7. Did you achieve the goals you set yourself in the beginning?**

8. Was any kind of knowledge you were hoping to receive left out? What would that be?

9. Evaluate 1-5 (1= poor, 5= excellent) the following things in these performing skills and public speaking lessons:

- a) Your learning _____
- b) Level of the teaching _____
- c) Functionality of the working method _____
- d) The importance of the taught topics _____
- e) Working of the schedule _____

10. What is at the top of your mind right now?

11. Regards to the director(s)

12. Free word/ what else you would like to say/comment?

HOMEWORK 11.8.2010

Performing skills and public speaking

Veera Aitolehti

Observe yourself and your own performing and people around you and take notes about the things we learnt today:

1. **Using your strengths:** What strengths do you note that others have? Can you apply your strengths when speaking or perform to others?
2. **Body language:** What are people communicating with their bodies? What does your body communicate?
3. **Presence:** Are people present when speaking or do you notice that people are thinking about something else whilst speaking? Can you concentrate on the present situation?
4. **Using your own personality:** Do people change when speaking to an audience? Can you be/remain yourself when people are looking at you?
5. **Accepting yourself:** Are people accepting themselves or do you notice that people are always apologizing (for their existence) while performing and/or just hoping to be somewhere else? Can you forgive yourself for your mistakes?
6. **Giving and receiving feedback:** Are you giving or receiving feedback? How is it going?
7. **Blocking and accepting:** Observe your surroundings; do people accept ideas and build on their own ideas or do you notice blocking? Can you accept ideas from others? Do you continue to build on those ideas?
8. **Cooperation:** Do you see cooperation around you? How does it spring up? How is it working?
9. **Contact:** Do you see people in real/genuine contact with each other? What is happening in that contact? Can you be part of that kind of contact?
10. **Listening:** Did somebody listen to you? Did he/she really understand what you mean? How are you listening to others? Do you really try to understand what the other means?

11. **Attitude and enthusiasm:** What kind of attitudes do you note others have about the subject they are speaking of? Do you note that the attitudes are affecting the performing? Or how the audience is receiving the subject? Do you note that some people are very enthusiastic about the subject he/she is speaking of? How does the enthusiasm affect the performance? Do you have an attitude while speaking? How does it affect the audience?

HOMEWORK 17.8.2010

Performing skills and public speaking

Summer-school 2010

Veera Aitolehti

Practise on yourself the things we learnt today:

1. **Relaxation:** Practise doing the visualization and draw your strengths from your secret place.
2. **Right position:** Try at least twice before the lesson tomorrow to find the right posture. Checklist: hip wide posture, feet front, bend your knees a little, hips in the middle, supporting abs, shoulders back and down, neck straight, chin back.
3. **Controlling stage fear:** Think over your own nightmare situation once more. Think what would be the most terrifying thing to happen on the stage and solve the situation somehow; either by predicting what you would do so that the mistake doesn't happen or what you would do to solve the situation in a way that you get through it.
4. **Mannerisms:** Observe others and your own mannerisms: While you are speaking do you observe your own mannerisms? Do you swing your hands etc.? Try to learn to recognize when you are doing them. Can you recognize the mannerisms of other people?

Performing skills and public speaking day 3

Summer-school 2010

Veera Aitolehti

Everyone writes an informal paper on the topic of “My leadership features”. You can use these questions to help you:

1. What features are good leadership features in my opinion?
2. What do I already have of these features?
3. What features I would still like to have or what would I still need to learn?
4. At what point am I on the road to learning these things?
5. What should I do to learn these things?
6. What should I do to become a good leader?

Summer-school 2010

Veera Aitolehti

17th – 18th August

After having read Veera's evaluation notes and having observed her sessions at the summer school, I am very impressed with her professionalism. The written feedback is clear and rightfully critical on the organisation of the whole summer school.

As a workshop leader, I observed Veera as a conscientious, warm and open facilitator. I was immediately struck by the warm and relaxed atmosphere amongst the group. They felt free to express their feelings and Veera also expressed her feelings in a controlled manner, which I thought was very honest and helped create this atmosphere of openness.

All in all her methods of explaining exercises was clear and calm although sometimes a little more information could have been useful as it was a group experiencing these exercises for the first time. This is something we, as drama specialists, often forget as we are so used to doing these kinds of exercises. But when we go out into the community we might forget that the people we are teaching these exercises to, have never encountered such methods before. English was also the second language of everyone so particularly clear instructions were needed. Including a little humour into the exercises to such an ethnically diverse group would have been a bonus.

In "finding the right posture", perhaps some kind of relaxation exercise could have been good. The students looked stiff and uncomfortable in the "right posture" and there was no mention of relaxing into this posture. Doing this in pairs could also have been a good exercise so they could have observed each others postures.

Discussing each exercise afterwards was a very useful addition to exercises which often clarified many uncertainties and gave space for students to express themselves. But this also needed to be very clear; what was wanted from the students during discussions, did everybody need to comment, what they are allowed to say, etc. With such a multicultural group a common language needs to be established. I do think Veera achieved this but to emphasise clarity in all situations with a group whose second language is English is vital.

During the individual assignments where each student presented a short presentation it would have been a good idea to read out the points together of what needed to be remembered during their presentations. The music was also perhaps a little too sad to energise and empower them... there is a difference between relaxing and sad music. It is subtle but quite important. It would have also been good to establish what the other students should be looking out for in each others presentations. On the whole, Veera's feedback on the presentations were observant and useful. I believe she could have gone a little further with constructive criticisms as she had already established a sound working relationship with the group. There were some obvious points which were not picked up on, e.g. repetition, unimaginative vocabulary, mannerism, unclear structure of the presentation, seriousness, etc.

When the religious/political upset arose in the class, although it was confusing, Veera dealt with it very diplomatically. It was good to deal with it there and then, but also good to get on with the session so as not to upset the atmosphere too much and to not linger on negativity. She also brought it up again in the ending circle which was good.

The afternoon was very long; a break was needed. The students were exhausted.

During the beginning of the next day it was lovely that Veera was so honest about her feelings. The atmosphere was a little sad and low as one of the students hadn't returned. Perhaps a good energizer and fun game would have been a good antidote for this.

I noticed during this day that the students were having realizations and revelations within themselves. Veera was obviously achieving her aims. The students were wanting more information and asking for it and they were finding their own strengths and gaining confidence at least in this classroom context. The students were also treating Veera as a professional in her own field. She dealt with questions very aptly, even difficult ones. She was also honest when she didn't know something but in these instances she could have opened these to the group and they could have discussed them together. I think the question about stage panic would have been essential to research as it is one of the most common problems in presentation.

In the still pictures of good leadership, I would have liked to have seen the criticism tried out; to see if the pictures would have improved with the suggestions. Here also arise different ethnical attitudes towards leadership. This could have been a good group discussion.

The forum theatre exercise worked very smoothly. I was under the impression that this exercise was the one that Veera was the most nervous about. It didn't show at all. She had the whole situation under control at all times. The instructions at the beginning were a little confusing to begin with. Veera used "acting" language to explain and missed out giving some examples. But in the end the 2 groups produced a fine and clear improvisation fit for forum. Veera worked very calmly and clearly as joker and the whole exercise was well received by the group.

All in all, this group was very motivated and enthusiastic about all exercises. They responded well to Veera and her instructions and liked her very much. Veera's style of leading was very relaxed which I think is pleasant. It never showed that she didn't know what she was doing or that she was nervous or tired. She had a good posture and presence. She was genuinely interested in what her students had to say and treated them with respect. She paid personal attention to students during exercises and had no personal inhibitions about touching another. The students felt safe in this group. She had managed to create a feeling of safety. Her time management was accurate but also flexible according to the needs of the students. She was always 100% present, well prepared, treated all sessions with her utmost attention.

She achieved very positive feedback from her students, but perhaps a little more critical analyses on her own leadership skills would have been required to understand the best possible learning objectives.

Veera is a very able workshop leader and facilitator. I can thoroughly recommend her for further work within this field.

Sarah Nelson